

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 14 - giugno 2014 - notiziario trimestrale on-line

Conoscere l'andamento delle relazioni industriali, una priorità irrinunciabile per il CNEL e per il Paese

L'evoluzione del mercato del lavoro, alla costante ricerca di ogni possibile soluzione per uscire dalla grave crisi in cui si dibatte, rende non più soltanto utile, ma addirittura necessario poter disporre di un monitoraggio costante dell'andamento delle relazioni industriali nel nostro Paese. Attraverso la contrattazione collettiva (soprattutto di secondo livello, ma anche nazionale) transita ormai una parte rilevante degli strumenti di attuazione delle politiche del lavoro finalizzate al rilancio del nostro sistema produttivo in termini di produttività e di competitività.

Muovendo dalla piena consapevolezza di tale assunto, il CNEL ha da tempo indicato fra le priorità strategiche della propria azione istituzionale il potenziamento della funzionalità dell'Archivio contratti e l'ampliamento

della base informativa che esso rende disponibile.

Alla necessità di una più sistematica conoscenza della contrattazione di secondo livello è stato già più volte dedicato spazio di riflessione nei precedenti numeri di questo Notiziario (da ultimo, si veda l'approfondimento nel numero di dicembre 2013 sulle molteplici iniziative interistituzionali che il CNEL sta portando avanti in tal senso). Più di recente, la Commissione speciale dell'Informazione (III) ha inteso avviare – avvalendosi del personale dell'USOC II – un percorso di revisione e di progressivo affinamento dei criteri di classificazione

continua a pagina 8

Sommario

- Conoscere l'andamento delle relazioni industriali, una priorità irrinunciabile per il CNEL e per il Paese
- Una nuova sezione per gli accordi di solidarietà
- Decreto-lavoro e contrattazione, novità sui rapporti a termine
- Produttività 2014: validi anche i vecchi accordi non disdettagliati
- Le agevolazioni fiscali per i lavoratori nella contrattazione territoriale
- Gli obiettivi del progetto di ricerca CNEL-ISTAT sulla contrattazione collettiva di secondo livello
- Disponibili on-line gli accordi sulla detassazione per il 2014
- I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali
- *Working poors*, dibattito aperto tra salario minimo legale e ruolo della contrattazione collettiva
- Strumento analisi avanzate, lo stato dell'arte

Una nuova sezione per gli accordi di solidarietà

L'art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 34/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78) ha previsto che: *“Al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della normativa vigente sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936”*. Per consentire alle imprese il deposito degli accordi di solidarietà sottoscritti ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608), come modificato dalla legge n. 78/2014, sin dalla fine di maggio il CNEL, attraverso il proprio portale, ha reso noto che l'invio dei testi degli accordi in parola va effettuato utilizzando l'indirizzo di posta certificata **protocollo@postacert.cnel.it**.

In questo numero forniamo un inserto dedicato alla contrattazione di solidarietà, contenente anche un primo resoconto degli accordi pervenuti all'Archivio nel periodo maggio-giugno. In una fase successiva, si procederà a rendere consultabile on-line la nuova sezione, che sarà suddivisa per settore produttivo e per territorio (regione e provincia).

Decreto-lavoro e contrattazione, novità sui rapporti a termine

Sulla G.U. n. 114 del 19 maggio scorso è stato pubblicato il testo della legge 16 maggio 2014, n. 78, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, recante: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese". Nello scorso numero avevamo fatto cenno al contenuto dell'art. 1, comma 1, lettera a) del testo originario del decreto-legge, con il quale veniva introdotto un limite (pari al 20% dell'organico complessivo) al numero di contratti a termine consentiti per ciascun datore di lavoro con più di cinque dipendenti.

All'esito delle modifiche introdotte nel corso dell'esame parlamentare, la disposizione sui nuovi limiti quantitativi fa salve le previsioni dell'art. 10, comma 7, del d.lgs. 368/2001 secondo cui "La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato (...) e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi".

La successiva disposizione transitoria di cui all'art. 2 bis del decreto-legge 34 /2014, introdotto in sede di conversione, ha previsto inoltre (c. 1) che le nuove disposizioni in materia di contratti a termine si applichino ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata del provvedimento (20 maggio) e che i diversi limiti percentuali già stabiliti dalla contrattazione collettiva conservino comunque la loro efficacia (c. 2). Infine (c. 3), i datori di lavoro che alla data del 20 maggio 2014 abbiano in corso rapporti a termine che comportino il superamento del limite del 20% sono tenuti a "rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato" fino a quando non rientri nel nuovo limite percentuale.

Fra gli accordi nazionali acquisiti dall'Archivio contratti nel corso dell'ultimo anno, nei quali risultano individuate percentuali di rapporti a tempo determinato rispetto al totale dell'organico diverse da quella definita con l'ultima versione del decreto legge 34/2014 convertito in legge, ricordiamo: CCNL Industria Tessile-Abbigliamento-Moda del 4-2-2014 che, all'art. 29, fissa le seguenti percentuali: 10% per le aziende fino a 70 dipendenti e 5% per le aziende con oltre 70 dipendenti; CCNL Trasporto aereo del 2-8-2013 che, all'art. 28, indica un limite percentuale (su base regionale e con rife-

rimento ad ogni singola azienda) del 25%, che tuttavia scende al 10 o al 15% per aziende impegnate in determinate attività specificamente individuate; CCNL Logistica Autotrasporto dell'1-8-2013 che, all'art. 48, fissa un limite del 35%; CCNL Legno-Lapidei Artigiani del 25-3-2014, che all'art. 54 stabilisce una percentuale del 25% per le imprese con più di 18 dipendenti; CCNL Telecomunicazioni dell'1.2.2013 che, all'art. 16, indica un limite quantitativo pari al 13%, elevabile al 15% nelle aziende operanti nel Mezzogiorno e, a livello di contrattazione aziendale, di un ulteriore 5%; CCNL Turismo del 16.6.2014, che fissa aliquote molto superiori al 20% per le unità produttive fino a 50 dipendenti, ma differenziate secondo la base di computo. Tutti gli accordi sopra citati sono consultabili *on-line* attraverso il portale del CNEL, all'indirizzo www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/contrattazione_nazionale_pubblico_e_privato/archivio_corrente.

Produttività 2014: validi anche i vecchi accordi non disdettati

Dopo la pubblicazione nella G.U. n. 98 del 29 aprile scorso del d.P.C.M. 19.2.2014, concernente "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2014" (i cui contenuti avevamo ricordato nello scorso numero), il Ministero del lavoro ha emanato una circolare - la n. 14 del 29/5/2014 - con cui ne illustra le modalità applicative.

Fra le novità di rilievo, mette conto segnalare la possibilità per le aziende di continuare a fruire delle misure agevolative anche nei mesi del 2014 che precedono la sottoscrizione di un nuovo accordo territoriale, qualora gli accordi per il 2013 scaduti non siano stati formalmente disdettati. La condizione essenziale è che vi sia continuità nell'applicazione delle misure di efficientamento della produttività contenute nell'accordo precedente, che dovranno pertanto essere confermate nel nuovo accordo 2014.

Confermato l'ammontare complessivo delle somme di produttività soggette a sgravio, pari al 2,25% della retribuzione contrattuale prevista nel 2013, nonché il livello massimo di reddito di lavoro dipendente per il 2013 che consente al lavoratore di fruire del beneficio fiscale, pari ad € 40.000.

Altra importante misura di semplificazione contenuta nella circolare n. 14 è quella che esonera le aziende dall'obbligo di depositare l'accordo 2014 presso le DTL - unitamente all'autodichiarazione di conformità - nel caso che l'accordo stesso si limiti a riproporre senza modifiche i contenuti dell'accordo 2013 per il quale i suddetti adempimenti risultino già effettuati.

Le agevolazioni fiscali per i lavoratori nella contrattazione territoriale

Nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro sono stati depositati una serie di accordi tra le parti sindacali e datoriali di categoria con cui i firmatari hanno convenuto di confermare alle prestazioni lavorative effettuate nel 2014 le agevolazioni fiscali già previste per il 2013 in attuazione dell'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità).

Come noto, tale norma, prevedendo la proroga di misure sperimentali per incrementare la produttività del lavoro, ha introdotto una speciale agevolazione. Le modalità di attuazione di tale agevolazione, quantificata nel limite massimo dell'onere di 950 milioni di euro per l'anno 2013 e di 305 milioni di euro per l'anno 2014, sono state rimandate ad un DPCM, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La norma ha altresì previsto che, in mancanza del decreto, il Governo, previa comunicazione alle Camere, possa promuovere un'apposita iniziativa legislativa per destinare le risorse "a politiche per l'incremento della produttività, nonché al rafforzamento del sistema dei confidi per migliorare l'accesso al credito delle piccole e medie imprese, e per incrementare le risorse del fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662".

I decreti sono stati emanati sia per il 2013 (DPCM 22.1.2013) che per il 2014 (DPCM 19 febbraio 2014) e, sulla base di tali norme, le parti sociali hanno sottoscritto appositi accordi aziendali e territoriali di categoria con cui hanno previsto una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori, derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo scopo di incrementare la produttività del lavoro.

A pag. 4 sono elencati gli accordi sulla detassazione che risultano attualmente presenti in archivio e che sono disponibili per la consultazione *on-line* nella sezione dell'Archivio nazionale dei contratti sul portale del CNEL.

Una sintetica analisi di queste intese consente, oltre all'apprezzamento per la finalità ad esse sottesa, ossia la messa a punto di misure volte ad incrementare la produttività e a favorire i lavoratori, di mettere in evidenza alcuni spunti di riflessione. In particolare, è da rilevare il modello, pressoché simile, utilizzato dalle parti firmatarie. Esso consiste in una prima parte, di carattere generale, nella quale le parti, facendo riferimento e confermando i contenuti dell'accordo quadro territoriale allegato a quello del 24 aprile 2013, richiamano in premessa il riferimento normativo nazionale che costituisce il punto di partenza per la concessione dell'agevolazione fiscale ai lavoratori e convengono sulla prosecuzione del beneficio, impegnandosi, ciascuno per le proprie competenze, ad assicurare agli interessati l'informazione sui contenuti dell'accordo, ai fini di una sua corretta applicazione.

A questa prima parte ne viene allegata una seconda, de-

finita, a seconda dei settori di riferimento, accordo tipo o quadro territoriale (turismo, commercio, industria, scuola, pmi) o accordo territoriale di secondo livello (agricoltura) nella quale le parti esprimono la loro volontà di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale, intesa come strumento per perseguire la crescita e la produttività del lavoro, nonché per distribuire i relativi benefici ai lavoratori.

In alcuni di questi allegati, come ad esempio, quello inerente al mondo della scuola, le parti sostengono di voler confermare il modello di relazioni industriali delineato nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011⁽¹⁾ e rafforzato nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014⁽²⁾, basato sui due livelli di contrattazione.

Questo modello, caratterizzato da un affiancamento tra i contratti nazionali di categoria e gli accordi interconfederali da un lato e, dall'altro, i contratti aziendali e, in certi settori, provinciali, dovrebbe essere ricondotto alla struttura della contrattazione collettiva in Italia, articolata, come sostiene la dottrina, su più livelli, "che rispecchiano la struttura articolata dell'associazione sindacale"⁽³⁾.

Non è questa la sede per approfondire l'evoluzione delle relazioni industriali in Italia e, di conseguenza, l'analisi e le distinzioni tra i diversi livelli di contrattazione nazionale, decentrata, aziendale e territoriale, nonché i rapporti tra la contrattazione e la legislazione civile e del lavoro.

Certo è che questo complesso sistema deriva da principi costituzionali, quali quello della libertà sindacale configurata nel primo comma dell'art. 39 della Costituzione, nonché dal principio del reciproco riconoscimento sul quale si fonda il sistema italiano di relazioni sindacali e che costituisce un effetto della mancata attuazione dei successivi commi dello stesso articolo.

A tutela dell'interesse del lavoratore dovrebbe porsi il principio ricavato dall'accordo del 2011 e dai successivi, ossia la funzione assegnata alla contrattazione collettiva nazionale di "garanzia della certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale". A tale funzione si dovrebbero collegare cinque corollari, tra i quali si segnala il sovraordinamento gerarchico della contrattazione collettiva nazionale che si esercita "nelle materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge"⁽⁴⁾.

(1) Un sintetico commento in questo Notiziario n. 4 dicembre 2011

(2) Un sintetico commento in questo Notiziario n. 13 marzo 2014

(3) In tal senso, M. Magnani, *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2013, pp. 103 e segg.

(4) Sul punto, Michele Faioli, *Dissenso collettivo e razionalità individuali nelle relazioni industriali italiane. Il decentramento contrattuale nella prospettiva degli accordi interconfederali del 2011-14*, in *Economia&lavoro*, n. 1, gennaio-aprile 2014, pp. 7-22.

Gli obiettivi del progetto di ricerca CNEL-ISTAT sulla contrattazione collettiva di secondo livello

Il CNEL sviluppa insieme all'ISTAT un progetto di ricerca derivante da un accordo quadro siglato il 20 novembre 2012 per attivare forme di collaborazione che accrescano l'efficacia delle rispettive attività in ambiti di comune interesse.

Il progetto, articolato in una convenzione operativa firmata nel dicembre 2013 e su una scadenza temporale biennale, consta di quattro aree di approfondimento che ruotano attorno al tema "Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa", sul quale il CNEL ha rappresentato le proprie esigenze conoscitive nelle sedi statistiche ufficiali delle quali è membro formale (Sistan, Commissione degli utenti di informazione statistica). Un'area specifica, dedicata a "La contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese", intende dare risposta a un duplice ordine di esigenze. Da un lato, per quanto riguarda propriamente l'ISTAT, avviare la costituzione di un sistema informativo sulla contrattazione collettiva di secondo livello da realizzare in collaborazione con tutti i soggetti pubblici e privati che già operano sulla materia. Dall'altro lato, per quanto concerne il CNEL, integrare l'assetto dell'archivio istituito presso il CNEL dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936, assetto modificato dalla strategia definita in comune con l'ARAN a seguito del decreto legislativo 150/2009 e capace, a regime, di consentire di operare sull'universo dei contratti di pubblico impiego acquisiti con modalità sistematiche.

Il CNEL ha inteso verificare le possibilità di acquisire una strumentazione che consenta la rilevazione sistematica e significativa della contrattazione nel settore privato, in particolare di secondo livello, e di fornire un contributo importante alla conoscenza del mercato del lavoro italiano. Il coinvolgimento dell'ISTAT nasce dalla consapevolezza dell'impossibilità di operare sull'universo dei contratti, dalla necessità di acquisire un quadro rappresentativo e aggiornato sulla diffusione della contrattazione di livello aziendale e sulla rilevanza in termini quantitativi della retribuzione di secondo livello rispetto sia a quella totale che a quella definita dalla contrattazione nazionale, e dalla necessità di definire/aggiornare un campione rappresentativo di contratti.

L'ISTAT ha avviato le prime indagini nel 1995-96, con un'analisi del flusso di rinnovi dei contratti aziendali svolta su 7.600 imprese industriali e dei servizi, distinguendo fra i contratti con premi di risultato e contratti con premi in cifra fissa. Dal 2000 l'Istituto lavora in un quadro europeo su un campione di 14-19 mila imprese, studiando la copertura della contrattazione aziendale in

termini di aziende e numero di addetti, tipologie di contratti applicati (nazionale, aziendale, territoriale, individuale), materie oggetto di contrattazione, indicatori usati per il premio (redditività, produttività, qualità, ecc.). Dal 2008 l'ISTAT ha acquisito la competenza sull'indagine ISAE sul clima di fiducia delle imprese con più di 10 dipendenti, al cui interno un modulo è dedicato all'esistenza di contratto aziendale/territoriale, alle materie oggetto di contrattazione, al collegamento fra le erogazioni contrattate e parametri aziendali, alla percentuale della componente fissata a livello decentrato rispetto alla retribuzione complessiva. Al momento, sono stati validati i dati relativi al 2010 e sono in corso i controlli sui cicli di rilevazione precedenti al 2010. I dati 2012 saranno disponibili a fine settembre 2014, mentre quelli relativi alla rilevazione sul clima di fiducia 2013 sono in corso di validazione.

Su direttiva della Commissione speciale dell'Informazione (III), il CNEL ha deciso di utilizzare il canale convenzionale instauratosi con l'ISTAT per acquisire un quadro articolato in due fasi: 1) analisi delle informazioni derivanti dall'indagine e definizione di indicatori che delineino le caratteristiche della contrattazione di

Disponibili on-line gli accordi sulla detassazione per il 2014

A seguito della pubblicazione in G.U. del d.P.C.M. 19.2.2014, concernente "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2014" (vedi articolo a pag. 2), le parti sociali hanno sottoscritto intese in diversi settori per consentire la fruizione per il 2014 dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle quote di salario accessorio destinate all'incremento della produttività.

Fra gli accordi recentemente pervenuti all'Archivio contratti e classificati per la consultazione, si segnalano quelli relativi alle aziende ed alle imprese del commercio (Confcommercio 5-5-2014) dell'industria (Confindustria 15-5-2014), dell'istruzione privata (Aninsei 16-5-2014), della cooperazione (Confcooperative 22-5-2014), del turismo (Federalberghi 22-5-2014), degli studi professionali (Confprofessioni 28-5-2014), delle piccole imprese (Confapi 10-6-2014) e dell'agricoltura (Confagricoltura-Coldiretti-CIA 16-6-2014).

Gli accordi in parola sono disponibili all'indirizzo www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/accordi interconfederali/struttura della retribuzione e adeguamenti salariali.

secondo livello, con dettagli settoriali, dimensionali e territoriali consentiti dai campioni; 2) analisi delle informazioni sulla contrattazione integrativa associate a livello individuale ad informazioni provenienti da indagini sui risultati economici delle imprese, in modo da verificare alcune ipotesi sul legame fra relazioni industriali e pratiche organizzative aziendali, da un lato, e *performance* economica e strategie di impresa dall'altro.

Una fase di studio preliminare ha riguardato l'offerta di informazione esistente e la formulazione di ipotesi di integrazione fra le fonti da indagine e da archivio. L'ISTAT ha avviato la progettazione di un *database* dedicato, da aggiornare con cadenza biennale e da incrociare con la disponibilità di serie longitudinali, e analizzato la letteratura di taglio microeconomico che, nell'ambito della teoria dei contratti, stima gli effetti degli schemi di incentivazione sulla produttività della singola impresa.

I modelli utilizzati (funzione di produzione per cogliere la quota di produttività non dovuta al contributo dei fattori capitale e lavoro, e successiva connessione fra tale quota e il modello di contrattazione o la pratica organizzativa adottata) sono al momento in corso di affinamento con i dati relativi al 2012-2013, e consentirebbero di verificare un impatto statisticamente significativo della presenza di contrattazione locale sulla produttività, con differenziazioni anche notevoli in termini di localizzazione geografica e di dimensione di impresa.

I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali

Nel quadro dei dati congiunturali sul mercato del lavoro, l'ISTAT pubblica mensilmente gli indicatori sulle retribuzioni contrattuali (calcolati sulla base dei dati tabellari previsti nei contratti collettivi) e sulla copertura contrattuale (relativi al monitoraggio dei contratti collettivi nazionali in vigore e/o in attesa di rinnovo).

Sulla base dei dati aggiornati a fine maggio, i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica riguardano il 38,5% degli occupati di-

pendenti e corrispondono al 37,7% del monte retributivo osservato.

Per l'intera economia la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 61,5%, in lieve diminuzione su base mensile (0,1 punti percentuali) in considerazione del rinnovo di un solo accordo (radio e televisioni private) e alla concomitante assenza di accordi in scadenza. Su base annua il medesimo indicatore mostra, invece, una consistente crescita: a maggio 2013 esso si valorizza

continua a pagina 7

Indicatori di tensione contrattuale - dati annuali (quota percentuale; base dati dicembre 2010)
Totale dipendenti al netto dei dirigenti (Elaborazione CNEL su dati ISTAT)

	Gruppo di contratto e contratto	2010	2011	2012	2013	gen-14 feb-14 mar-14 apr-14 mag-14				
dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti	totale economia	40,3	37,2	30,4	48,1	66,2	62,0	61,9	61,6	61,5
	settore privato	22,9	18,8	10,0	32,9	56,3	50,8	50,7	50,3	50,2
	agricoltura	31,7	0,0	4,4	0,0	95,2	95,2	95,2	95,2	95,2
	industria	9,2	3,1	1,3	28,8	26,7	19,2	19,2	18,4	18,4
	servizi privati	34,8	34,5	18,4	39,0	80,9	76,9	76,7	76,7	76,5
	pubblica amministrazione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
durata media in mesi della vacanza contrattuale per i dipendenti in attesa di rinnovo	totale economia	11,3	18,4	30,8	27,8	24,5	26,2	27,2	28,3	29,3
	settore privato	14,1	18,9	32,1	14,7	11,8	12,5	13,5	14,5	15,5
	agricoltura	0,8	0,0	5,5	0,0	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0
	industria	4,3	8,4	5,5	5,5	10,8	11,9	12,9	14,1	15,1
	servizi privati	16,5	19,7	34,2	21,1	13,1	13,6	14,6	15,6	16,6
	pubblica amministrazione	9,3	18,5	30,5	42,5	49,0	50,0	51,0	52,0	53,0
durata media in mesi della vacanza contrattuale per il totale dei dipendenti	totale economia	4,4	6,5	9,3	13,3	16,2	16,2	16,8	17,4	18,0
	settore privato	3,0	3,0	3,1	4,8	6,7	6,4	6,9	7,3	7,8
	agricoltura	0,8	0,0	0,3	0,0	1,0	1,9	2,9	3,8	4,8
	industria	0,3	0,2	0,1	1,7	2,9	2,3	2,5	2,6	2,8
	servizi privati	5,7	5,8	6,2	8,1	10,6	10,4	11,2	11,9	12,7
	pubblica amministrazione	9,3	18,5	30,5	42,5	49,0	50,0	51,0	52,0	53,0

CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI MAGGIO 2014 E ACCORDI RECEPITI NEL 2014 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI.

Raggruppamenti di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)		Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati nel 2014	
Agricoltura	1,8	6,8	0	93,2
Industria	33,9	80,6	11,1	19,4
Servizi privati	37,3	27,4	3,8	72,6
Totale settore privato	73	51,6	7,1	48,4
Pubblica amministrazione (d)	27	0	0	100
Totale economia	100	37,7	5,2	62,3

Quote percentuali

(a) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza.

(b) Incidenza di ciascun settore (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2010 (assunto come valore di base).

(c) Incidenze percentuali dei contratti rispetto al monte retributivo contrattuale del settore di appartenenza.

Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze normative quadriennali valide a livello nazionale

(d) La legge 122/2010 all'art. 9 ha stabilito la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e il blocco a tutto il 2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Il DPR 122/2013 ha esteso a tutto il 2014 il blocco sia delle procedure negoziali per la sola parte

Working poors, dibattito aperto tra salario minimo legale e ruolo della contrattazione collettiva

Il 1° luglio si è tenuto al CNEL un seminario di presentazione di un'indagine sui lavoratori a bassa remunerazione in Italia, condotta con l'obiettivo di delinearne le principali caratteristiche – attraverso analisi di contesto e comparazioni sovranazionali – e di avviare un confronto dialettico sulle politiche di contrasto e di sostegno.

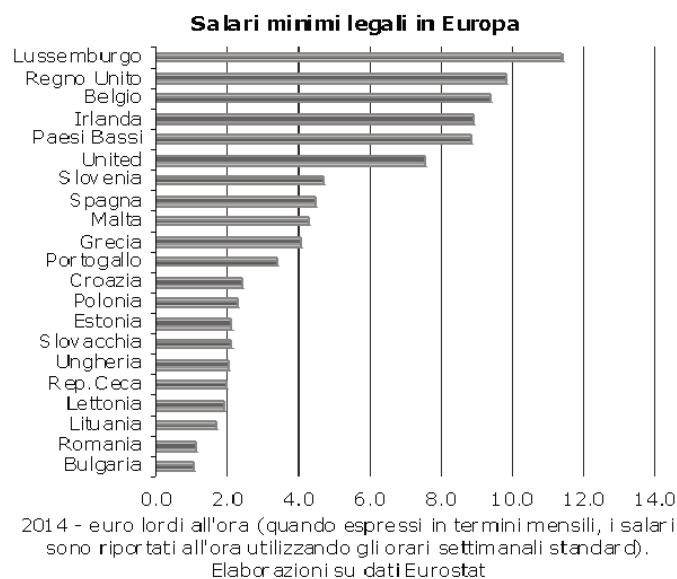
Il lavoro di ricerca, promosso dalla Commissione II e svolto con la collaborazione del centro di ricerca CRELI dell'Università Cattolica di Milano, ha analizzato, tra l'altro, le conseguenze delle attuali difficoltà del mercato del lavoro sulla dinamica contrattuale, sull'andamento delle retribuzioni contrattuali e dei livelli retributivi, sulle componenti retributive di secondo livello maggiormente condizionate dall'andamento del ciclo (straordinari, premi di produttività, *bonus*).

Le evidenze confermano negli ultimi anni la crescita meno intensa delle retribuzioni di fatto rispetto a quelle contrattuali e l'allargamento delle disuguaglianze nei redditi, cui si affianca una progressiva compressione dei salari reali fino a registrare tassi di variazione negativi. Oltre a ciò, l'inserimento tra i fattori determinanti del fenomeno dei *working poors* di aspetti istituzionali (forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro, grado di copertura dei contratti collettivi nazionali, presenza ed efficacia in termini di garanzia dei salari dei minimi salariali o contrattuali, sistema di tutela e protezioni sociali e ai lavoratori) consente di arricchire l'analisi dei livelli di dispersione e concentrazione delle retribuzioni. Al riguardo, tali ricerche pongono in luce come nei paesi dal tasso di sindacalizzazione e dalla copertura della contrattazione collettiva più ampia si registrano minimi salariali e una minore variabilità nelle retribuzioni, soprattutto in corrispondenza del segmento relativo alle quelle relativamente più basse.

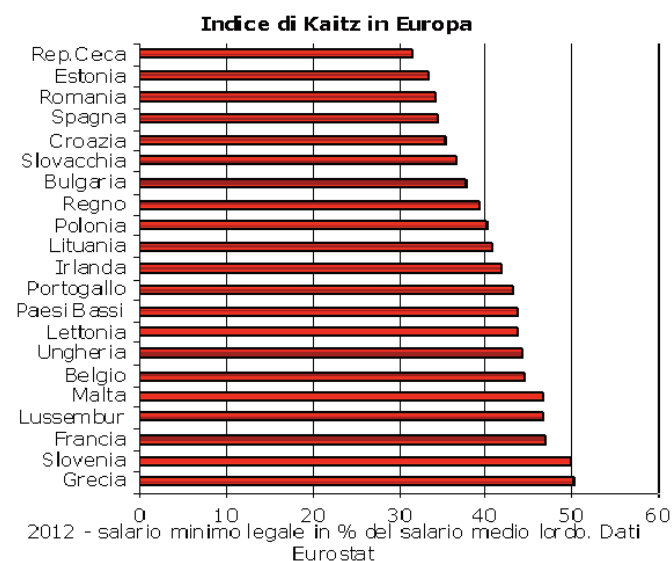
In questo contesto e nell'ambito di una comparazione europea, l'occupazione italiana risulta caratterizzata da un'incidenza relativamente contenuta di *working poors*, in parte spiegabile con la contenuta dispersione salariale (ottenuta anche grazie alla capacità della contrattazione collettiva di dare copertura a buona parte dell'occupazione alle dipendenze) e con livelli salariali mediani relativamente bassi (in linea con la media europea ma sensibilmente inferiori a quelli di gran parte dei paesi dell'area euro). Tuttavia, spostando l'analisi dai salari ai redditi, l'Italia mostra elevati tassi di povertà relativa, maggiori della media europea e in aumento dal 2011.

Tra gli strumenti volti a garantire un sostegno ai lavoratori a bassa retribuzione è utile menzionare il salario minimo legale, sia per il vivace dibattito politico connesso alla sua introduzione, sia per le implicazioni sui

livelli minimi contrattuali (ove presenti), oltre agli effetti sulle distribuzioni dei salari e delle retribuzioni, sui meccanismi di redistribuzione, di equità e di protezione sociale, sugli equilibri del sistema fiscale e sui processi di disincentivo e spiazzamento per alcune categorie (*mini jobs*, lavoratori *part-time*, percettori di sussidi). Il salario minimo legale definisce, per legge e per tutti i lavoratori, l'ammontare salariale minimo garantito,



espresso in termini orari o in riferimento alla giornata lavorativa o al mese. In Europa circa venti Paesi prevedono un salario minimo legale; tra quelli che ancora non lo prevedono figurano l'Italia (dove i salari sono negoziati a livello settoriale¹) e la Germania, che però ha fissato l'introduzione di questo strumento a partire dal



L'indice di Kaitz, che misura il salario minimo come quota del salario mediano, consente di confrontare l'incidenza del salario minimo tra i vari Paesi europei evitando il ricorso a valori assoluti, condizionati anche da differenze di prezzo e di produttività.

2015.

Recenti ricerche hanno stimato gli effetti dell'introduzione del salario minimo legale in sistemi caratterizzati dalla presenza di minimi contrattati, già finalizzati a garantire minimi salariali per tutti i lavoratori. In questi Paesi i minimi sono mediamente più elevati rispetto a quelli in cui vige un salario minimo legale, anche se scontano una quota rilevante di lavoratori non coperta dalla contrattazione collettiva, caratterizzata da minori tutele e salari più bassi.

Alcune argomentazioni contrarie all'introduzione del salario minimo legale teorizzano come quest'ultimo generi un indebolimento del ruolo della contrattazione collettiva e un progressivo livellamento verso il basso dei minimi contrattati e delle retribuzioni.

Ulteriori verifiche hanno indagato sull'effettivo grado di copertura e di tutela dei minimi contrattuali, ossia se essi siano effettivamente dei "minimi". In Italia l'analisi

condotta su 80 contratti che coprono il maggior numero di lavoratori con i salari orari medi censiti dall'indagine SES dell'Eurostat confermano il ruolo e la funzione dei minimi contrattati; analoghe stime svolte, invece, con dati dell'indagine SILC dell'ISTAT mostrano come in alcuni settori i salari dichiarati siano inferiori ai minimi contrattuali (agricoltura, costruzioni, alloggio e ristorazione). L'Italia, oltre a sperimentare minimi contrattuali piuttosto alti, mostra quote non trascurabili di lavoratori di fatto non coperte: circa il 19% dei lavoratori risultano avere un salario orario lordo inferiore al minimo contrattuale rilevante per il loro settore, con punte superiori al 30% nelle costruzioni e in agricoltura.

1 In Italia la contrattazione collettiva nazionale di settore fissa dei salari minimi, che coincidono con il valore tabellare per la categoria più bassa. I minimi contrattuali sono molteplici, secondo i diversi contratti vigenti e possono valere per più settori produttivi. Parimenti, alcuni settori applicano diversi contratti alle diverse figure professionali impiegate.

I minimi contrattuali in Italia: quanti lavoratori coprono realmente?

		salario minimo contrattuale 2009	salario medio 2010*	indice di Kaitz	salario medio 2009	indice di Kaitz
			A	A	B	B
a	agricoltura, silvicoltura, pesca	8.4			8.2	1.03
b - e	industria in s.s.	9.6	13.11	0.73	10.6	0.91
f	costruzioni	11.8	12.65	0.93	9.9	1.19
g	commercio	9.3	11.81	0.79	9.9	0.94
h	trasporto e magazzinaggio	11.0	13.64	0.80	11.4	0.97
i	alloggio e ristorazione	9.3	9.49	0.98	8.8	1.06
j	informazioni e comunicazioni	9.9	16.82	0.59	12.0	0.82
k	att.finanziarie e assicurative	14.5	21.94	0.66	15.9	0.91
l - n	att.immobiliari, professionali, noleggio	9.2	13.63	0.67	10.6	0.87
o	PA	13.3			13.2	1.01
p	istruzione	14.7	22.17	0.66	15.6	0.94
q	sanità e assistenza sociale	9.9	16.62	0.60	13.4	0.74
r - u	att.artistiche, sociali, altri servizi	8.6	10.65	0.81	8.9	0.97

A: salario medio da indagine SES (Structural Earnings Survey, Eurostat, 2010)

indagine su imprese di almeno 10 addetti (esclusi settori A, O, S)

B: elaborazioni su dati IT SILC Istat

continua da pagina 5

I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali

al 53,3%.

Per il settore privato la quota di dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 50,2% che, in linea con l'indice generale, sconta una contrazione nel breve periodo (0,1 punti percentuali) ed un deciso aumento tendenziale (rispetto al 38,4% misurato un anno prima).

In media i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono 29,3, rispetto ai 24,1 di un anno fa; secondo il settore l'indicatore mostra il valore più alto per il comparto della Pubblica Amministrazione (53 mesi) e, a seguire, nei servizi privati (16,6 mesi).

A maggio 2014, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie è aumentato dello 0,1% nel confronto mensile e dell'1,3% nell'anno; questa variazione tendenziale è nulla per i dipendenti di ogni comparto della Pubblica Amministrazione mentre conferma la crescita rilevata per i dipendenti ricompresi nei restanti settori: agricoltura (2,8%), industria (2,3%) e servizi privati (1%).

Nell'ambito del macro settore privato, dove l'indicatore aumenta su base annua dell'1,6%, le dinamiche più intense si rilevano nei seguenti ambiti: telecomunicazioni (3,1%), gomma, plastica e lavorazione di minerali (3%) e estrazioni minerali (2,9%). Nel confronto congiunturale, la più contenuta crescita dell'indice delle retribuzioni orarie incorpora gli effetti economici migliorativi previsti dai contratti in vigore e, in particolare, gli aumenti tabellari previsti per alcune categorie dei vigenti contratti (tra cui alimentari, bevande e tabacco; servizi di informazione e comunicazione).

Complessivamente a maggio 2014 risultano vigenti 31 accordi collettivi, che regolano circa 5 milioni di lavoratori dipendenti. I contratti in attesa di rinnovo sono 44 (relativi a circa 7,9 milioni di lavoratori dipendenti), dei quali 15 appartenenti alla Pubblica Amministrazione (circa 2,9 milioni di lavoratori); per quest'ultimi valgono, inoltre, le disposizioni di cui alla legge 30 luglio 2010, n. 122 riguardanti la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali per il triennio 2010-2012, il blocco sia per il 2013 dei trattamenti economici individuali sia per il 2014 dei trattamenti economici individuali e delle procedure negoziali per la sola parte economica.

Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte

Contratti collettivi nazionali disponibili nel programma "analisi avanzate"

Riepilogo Generale

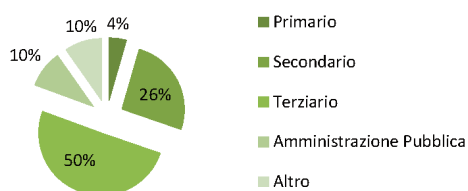
Nell'applicativo sono attualmente disponibili 74 nuovi contratti per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

Definitivi	Verbali	Economici	Integrativi	Totale
1.146	873	759	763	3.541

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

Agricoltura	158
Chimici	215
Meccanici	92
Tessili	254
Alimentaristi - Agroindustriale	178
Edilizia	175
Poligrafici e Spettacolo	301
Commercio	389
Trasporti	561
Credito e Assicurazioni	363
Aziende di Servizi	169
Amministrazione Pubblica	341
Enti e Istituzioni Private	242
Altri Vari	103
Totale	3.541

Distribuzione per Settori Produttivi



Conoscere l'andamento delle relazioni industriali, una priorità irrinunciabile

degli accordi di contrattazione collettiva nazionale vigenti (630, allo stato attuale) presenti nell'Archivio nazionale.

I principali obiettivi da raggiungere sono:

- 1) verifica degli accordi che, nel corso del tempo, sono confluiti in altri CCNL;
- 2) aggiornamento dei settori per i quali risultino ancora classificati come "vigenti" accordi sottoscritti da molti anni, dei quali non si dispone degli eventuali accordi di rinnovo successivi;
- 3) verifica dei CCNL rinnovati nel corso degli ultimi tre anni, ma che non risultano ancora classificati nell'Archivio contratti del CNEL, in quanto non depositati a cura delle parti firmatarie.

Si è quindi provveduto ad attivare un gruppo tecnico di lavoro congiunto con esperti di contrattazione collettiva segnalati dalle confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, finalizzato all'aggiornamento e al confronto delle rispettive banche dati. Ciò ha permesso di verificare tutte le "confluenze" contrattuali risultanti dall'incrocio dei dati in possesso dell'Archivio CNEL con quelli delle predette organizzazioni sindacali. Nello stesso tempo, è in corso l'aggiornamento della sezione dei CCNL "vigenti" che risultano sottoscritti da molti anni, ma dei quali non si dispone degli eventuali accordi di rinnovo successivi. Sulla base del confronto con le banche dati rese disponibili dalle oo.ss., inoltre, l'Archivio sta completando la ricognizione dei CCNL rinnovati che non risultano classificati (mancato deposito a cura delle parti firmatarie), per i quali è necessario richiedere la trasmissione formale al CNEL.

L'Ufficio ha provveduto inoltre ad attivare un'analoga sessione di confronto sull'aggiornamento dell'Archivio contratti con Confindustria. In particolare, l'Ufficio ha potuto verificare l'effettivo stato di avanzamento della contrattazione nei settori dove operano le categorie afferenti a Confindustria, confrontandolo con le risultanze in possesso dell'Archivio. Si è riscontrato che tutti i CCNL del sistema Confindustria risultano presenti nell'Archivio del CNEL, sebbene per alcuni di essi non siano stati depositati i più recenti rinnovi. Di questi ultimi, peraltro, si è provveduto a richiedere il deposito. Segnaliamo infine che, a partire dai prossimi numeri, il Notiziario fornirà un *report* dettagliato sugli accordi di contrattazione collettiva nazionale che sono stati sottoscritti e/o depositati presso l'Archivio nel corso del trimestre precedente. Anche questo – riteniamo – può rivelarsi uno strumento utile per acquisire una migliore conoscenza delle dinamiche in corso nell'ambito delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Questo numero del Notiziario, approvato dalla Commissione speciale dell'Informazione (III), è stato predisposto dai seguenti funzionari del II Ufficio di supporto agli organi collegiali: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini e Giuditta Occhiocupo, coordinati dal dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, con il supporto tecnico del Servizio Assistenza Informatica.