



Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 6 - giugno 2012

Il patrimonio dell'archivio snodo cruciale del programma

La Commissione speciale per l'Informazione (III) ha recentemente approvato le linee del programma di attività per la seconda parte del 2012. E' prevista la realizzazione di alcune iniziative in tema di mercato del lavoro, con particolare riguardo al rapporto tra sviluppo, crescita e occupazione.

Grande risalto assume, in tale prospettiva, il contributo che potrà provenire dalle banche dati CNEL, specialmente dal patrimonio documentale in possesso dell'Archivio contratti. Per il periodo tra la fine di novembre e la prima decade di dicembre si prevede di realizzare una sessione di analisi e di approfondimento sulle iniziative di *welfare* sussidiario aziendale promosse da imprese del settore privato per i propri dipendenti, anche a partire dai dati eventualmente ricavabili dagli accordi depositati presso l'archivio CNEL.

Oltre a proseguire nella pubblicazione dei Notiziari trimestrali sull'archivio dei contratti e sul mercato del lavoro, il programma prevede di migliorare la fruibilità dell'archivio promuovendo iniziative mirate di divulgazione dei contenuti. Anche le modalità di trasmissione degli accordi decentrati del settore pubblico al CNEL verranno migliorate e semplificate grazie all'attivazione di un meccanismo di deposito in forma automatizzata direttamente da parte delle amministrazioni.

In definitiva, dal documento programmatico delle attività 2012 emerge la piena consapevolezza, da parte della rinnovata Commissione (il cui insediamento è avvenuto il 3 aprile scorso), del ruolo strategico che l'archivio potrà svolgere per puntare ad un significativo rilancio delle attività istituzionali di indagine e di ricerca previste dalla normativa sul CNEL.

Il presidente della Commissione III
Edoardo PATRIARCA

Sommario

- Il patrimonio dell'archivio snodo cruciale del programma
- L'ISTAT e gli andamenti della contrattazione collettiva
- Assicurazioni, accordo ponte in attesa di soluzioni condivise
- Prolungamento dell'età lavorativa: effetti sull'occupazione ed elementi di analisi
- L'accordo sul lavoro pubblico e la contrattazione integrativa

L'ISTAT e gli andamenti della contrattazione collettiva

Fra le molte informazioni congiunturali sul mercato del lavoro, l'Istat pubblica mensilmente degli indicatori sulle retribuzioni calcolati sulla base dei dati tabellari previsti nei contratti collettivi (quindi riferiti ad un "prezzo" del lavoro dipendente definito su un quantitativo costante di lavoratori, fisso per qualifica e inquadramento contrattuale, e al netto degli effetti prodotti dalla contrattazione decentrata).

Dai dati pubblicati a maggio si ricavano le seguenti evidenze.

Alla fine di aprile i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica coprono il 70,5 % degli occupati dipendenti, e la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 29,5 % per l'insieme dell'economia, ed è in calo sia rispetto al mese precedente (33 %) per il rinnovo dei contratti del credito e delle assicurazioni, sia rispetto all'anno precedente (37 %). Per il settore privato la quota di dipendenti in attesa di rinnovo è pari all'8,2 %.

In media i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono 29 (in aumento rispetto ai 16 dell'anno precedente) e 33 per i lavoratori del settore

continua a pagina 4

Assicurazioni, accordo ponte in attesa di soluzioni condivise

Fra i recenti accordi definiti, a livello nazionale, nei settori più importanti dell'economia si segnala, in questo numero, l'intesa per il rinnovo del CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione, sottoscritta il 7 marzo 2012 tra ANIA, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, FNA e SNFIA. L'accordo, che interessa una platea di oltre 45.000 dipendenti, ha validità dall'1.1.2010 al 30.06.2013 (il CCNL precedente era scaduto il 31.12.2009) e costituisce il punto d'arrivo di un percorso negoziale rivelatosi lungo e complesso. Nell'ambito della parte economica (sulla quale, per esigenze di sintesi, eviteremo di soffermarci in dettaglio) spicca l'elemento retributivo rappresentato dalla *una tantum* pari ad €650- parametrata su un dipendente di quarto livello, 7ª classe - da corrispondere al personale a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula dell'accordo.

Per quanto riguarda, invece, la parte normativa, l'intesa non contiene interventi di modifica e/o integrazione rispetto ai contenuti fissati nel precedente CCNL 17.9.2007. Rimanda a successivi momenti di approfondimento fra le parti l'elaborazione di soluzioni condivise su temi particolarmente sensibili per il settore, quali, ad esempio, gli ammortizzatori sociali o alcuni aspetti di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di flessibilità nell'organizzazione del lavoro. In questo si può cogliere una certa affinità metodologica con il recente (gennaio 2012) accordo collettivo di rinnovo del CCNL del settore credito, di cui abbiamo dato notizia nel numero del Notiziario di marzo 2012.

In particolare, per quanto riguarda il tema della flessibilità viene istituita una speciale commissione paritetica nazionale composta da 10 membri (5 di parte sindacale e 5 di parte datoriale), con il compito di "trovare soluzioni condivise in occasione del prossimo rinnovo contrattuale" riguardo ad una serie di elementi quali: l'organizzazione del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, "ivi compresa la copertura dei livelli di servizio essenziali nel pomeriggio del venerdì", e la fungibilità delle mansioni nei vari "comparti di attività aziendale". E' altresì prevista la possibilità di dare corso a sperimentazioni a livello aziendale sulle medesime tematiche per "consentire l'implementazione e lo scambio di buone pratiche". I lavori della Commissione dovranno comunque terminare entro il 31 ottobre 2012.

Quanto invece al tema degli ammortizzatori sociali e delle innovazioni connesse alla riforma del mercato del

lavoro, l'intesa provvede ad istituire un'ulteriore commissione paritetica nazionale di 10 membri con l'obiettivo di "verificare gli impatti sul settore dell'eventuale nuova disciplina legislativa e di individuare eventuali proposte da sottoporre ai competenti organismi istituzionali" (anche in questo caso, il termine dei lavori è fissato al 31 ottobre 2012). Al riguardo, rileva l'esplicito riferimento alla salvaguardia dell'attuale sistema di ammortizzatori sociali in favore dei dipendenti delle imprese di assicurazione "autonomamente gestito dalla categoria" ed incentrato sull'esistenza di due fondi speciali finalizzati a fronteggiare situazioni di crisi e di ristrutturazioni aziendali: il fondo di solidarietà per le imprese poste in liquidazione coatta amministrativa e il fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione del personale, istituito presso l'INPS con decreto congiunto Lavoro/Economia del 21 gennaio 2011.

Per completezza d'informazione, ricordiamo che l'INPS, con la circolare n. 64 del 7 maggio 2012, ha fornito le istruzioni operative per la liquidazione delle prestazioni straordinarie, previste dal Fondo di solidarietà del personale delle imprese assicuratrici a favore di quei lavoratori cessati dal servizio secondo modalità definite dagli accordi aziendali, che maturino i requisiti per la fruizione del trattamento pensionistico entro 60 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Continua la pubblicazione degli accordi depositati al CNEL

In allegato al Notiziario pubblichiamo l'inserito con la quinta parte dell'elenco dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, sottoscritti e formalmente depositati al CNEL dalle parti firmatarie.

In questo numero gli accordi nazionali del settore Credito e Assicurazioni, nonché quelli di dirigenti e quadri di vari settori produttivi e dei dipendenti di categorie che rientrano prevalentemente nel settore dei servizi, non inquadrabili in una tipologia ben definita.

Ricordiamo che nei precedenti numeri sono già stati pubblicati i seguenti elenchi: numero di giugno 2011, settori Agricoltura (18 CCNL), Chimici (19) e Meccanici (11); numero di settembre 2011, settori Tessile-Abbigliamento (26) e Alimentaristi-Agroindustriale (23); numero di dicembre 2011, settori Edilizia (29) e Aziende di Servizi (21); numero di marzo 2012, settore Poligrafici e spettacolo (42).

I testi di tutti gli accordi sono pubblicati *on-line* sul portale istituzionale del CNEL all'indirizzo www.cnel.it, sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Contrattazione nazionale settori pubblico e privato / Archivio corrente.

Prolungamento dell'età lavorativa: effetti sull'occupazione ed elementi di analisi

La Commissione speciale dell'Informazione (III) del CNEL, nel percorso di preparazione dell'annuale Rapporto sul mercato del lavoro previsto dall'art. 10 della L. 936/1986 e coordinato dal prof. Dell'Aringa, ha realizzato una sessione seminariale sul tema "Gli effetti della riforma previdenziale sulle prospettive di lavoro e di vita" (dopo quella dedicata al tema "Giovani e mercato del lavoro. *Polices* europee ed internazionali a confronto", tenutasi lo scorso 25 gennaio) rivolta ai riflessi che la riforma delle pensioni approvata a dicembre 2011, unita allo stato di perdurante crisi economica e

L'accordo sul lavoro pubblico e la contrattazione integrativa

Fra le acquisizioni più recenti della sezione "Accordi fra governo e parti sociali" dell'Archivio contratti del CNEL vi è il testo del protocollo d'intesa sul lavoro pubblico fra Ministro della pubblica amministrazione e la semplificazione, Regioni, Province, Comuni e Organizzazioni sindacali, sottoscritto il 10 maggio u.s.

L'intesa fissa i principi a cui dovranno ispirarsi le successive iniziative legislative del Ministro in tema di lavoro pubblico, con particolare riguardo al difficile (e assai dibattuto) tema della omogeneizzazione delle regole sul mercato del lavoro fra settore pubblico e settore privato.

Com'è noto, un paragrafo importante dell'intesa è dedicato alla contrattazione integrativa. Si prevede l'introduzione di importanti novità in tema di misurazione e valutazione della *performance*, nonché di premialità. L'applicazione di tali istituti non riguarderà più solo le amministrazioni centrali, ma si estenderà anche agli altri settori del pubblico impiego, con notevoli riflessi sui contenuti degli accordi integrativi.

Pertanto, il previsto "superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito", di cui all'art. 19 del d.lgs. 150/2009, sembra rendere meno rigida l'applicazione delle norme sulla premialità individuale, che in verità hanno sin qui ottenuto un riscontro pressoché nullo negli accordi di contrattazione integrativa, come si evince anche dal cospicuo patrimonio di accordi già pervenuti all'Archivio contratti del CNEL a partire dall'entrata in vigore del d.lgs. 150 (circa 4.000 accordi alla data del 31.5.2012, di cui circa 1.500 riguardanti il settore delle autonomie locali).

occupazionale, hanno avuto o potranno avere sui lavoratori "over 50", cosiddetti lavoratori anziani, e sugli stessi giovani, qualora l'occupazione non aumenti o rischi di diminuire. Il seminario si è strutturato secondo uno schema nel quale ciascuno degli otto relatori, moderati dal Presidente della Commissione, Cons. Patriarca, ha contribuito a fare luce su un tema complesso, caratterizzato da diversi elementi di analisi che si intrecciano tra loro. Si è cercato inoltre di contestualizzare il fenomeno, valutando, nell'ambito dello scenario europeo e nazionale di riferimento, le possibili implicazioni del prolungamento dell'età lavorativa sull'economia, sul mercato del lavoro, sull'occupabilità, sull'inclusione e sull'impatto sociale.

I lavori, anche in considerazione della proclamazione del 2012 come *Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni*, hanno evidenziato i seguenti profili di criticità e di prospettiva: gli aspetti quantitativi; le principali esperienze dei vari Paesi in materia di *active ageing* (invecchiamento attivo); il cambiamento di vita e di lavoro di coloro che dovranno lavorare 4-5 anni in più di quanto preventivato; una pratica di *active ageing* messa in atto da una grande impresa; il punto di vista dei rappresentanti delle parti sociali.

Con riferimento agli aspetti quantitativi, sono stati illustrati: il numero di lavoratori anziani che saranno costretti a continuare a lavorare per effetto della riforma delle pensioni; il numero di posti di lavoro in più che occorreranno per soddisfare l'aumento dell'offerta di lavoro; l'eventuale effettivo pericolo di disoccupazione dei lavoratori anziani che non avranno né lavoro né pensione; i possibili effetti in termini di posti disponibili per i giovani che vorrebbero entrare nel mercato del lavoro. Da questo intervento sono emersi vari assunti, tra i quali quello concernente il tasso di attività dei lavoratori anziani, rilevando come il tasso di attivi (nei quali sono compresi gli occupati e coloro che cercano lavoro) sia aumentato e come sarebbe aumentato indipendentemente dall'ultima riforma per tre ordini di fattori: l'effetto demografico, di comportamento e le riforme delle pensioni.

Inoltre, è stato sottolineato come l'effetto demografico sia positivo per gli anziani e meno per i giovani. Per evitare tensioni generazionali bisognerebbe quindi che l'economia italiana aumentasse i posti di lavoro e che venissero riformulati adeguati interventi di politica del lavoro, dell'immigrazione e previdenziale.

L'esperienza europea, dato che quello dell'invecchiamento non è un problema solo italiano, è stata presentata da una ricercatrice della Fondazione europea di Dublino (EUROFOUND), organismo che già da tempo dedica attenzione agli effetti dell'invecchiamento sull'occupazione dei lavoratori anziani e che, come noto, ha lo scopo di informare i legislatori, le parti sociali e i Governi, sulle condizioni di vita e di lavoro sia a livello europeo che nazionale. Dagli studi e ricerche della Fondazione sono emersi dati, risultati e considerazioni di taglio comparativo. Con specifico riferimento al periodo

Segue dalla terza pagina

di crisi è stato osservato un aumento dell'età media della popolazione attiva e che il livello di occupazione dei lavoratori anziani non è diminuito tanto quello dei giovani. In media, sono state rilevate solo 3 su 10 persone tra i 60 e i 64 anni che lavorano, pur nella diversità di situazioni dei vari Paesi. Peraltro, in tutti gli Stati membri, ad eccezione della Romania e del Portogallo, si è rilevato un aumento del tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa tra i 55 e i 59 anni.

Dagli studi di caso condotti dalla Fondazione in 9 Paesi, si è notato come alcuni di essi optino per politiche rivolte specificamente ai lavoratori anziani, mentre altri li sostengano attraverso politiche occupazionali di più ampio raggio. Nonostante la varietà di strumenti in uso sia prima che durante la crisi, è stato identificato un tema comune nei vari Paesi: quello della lotta alla discriminazione verso i lavoratori anziani. Questo dimostrerebbe come l'età non possa essere un fattore preso in considerazione nelle decisioni di gestione del personale (assunzioni e licenziamenti).

Dal punto di vista sociologico, è stato osservato come, mentre a livello europeo la questione sia al centro della riflessione da tempo, a livello nazionale ci si ponga il problema solo ora. Del resto l'UE, dalla metà degli anni '90 in poi, ha affrontato l'aspetto culturale della questione. Il presupposto è che l'età sia destinata a diventare un fattore cruciale e che quindi occorra, in via preliminare, rimuovere le barriere dell'età e, successivamente, fare analisi e proposte di riforme. Sullo sfondo rimane il rapporto fra condizioni di vita e longevità.

Il caso aziendale è stato quello di ENI che, in previsione dell'allungamento medio della vita lavorativa dei dipendenti di 4-5 anni, ha sottoscritto il 15-7-2010 un accordo di mobilità corta in base al quale il lavoratore costruisce un percorso di uscita dal lavoro nell'arco di un certo numero di anni. Inoltre, per quei lavoratori che rimangono in azienda più tempo del previsto, è stata indicata la necessità di rivedere i metodi organizzativi di lavoro e di ridisegnare i percorsi di sviluppo del personale.

I rappresentanti delle parti sociali, analizzando i vari elementi di forza e di criticità che caratterizzano l'impatto degli interventi previdenziali sulle persone, hanno sottolineato la necessità di creare un clima diverso, cambiando innanzitutto il sistema negoziale nel nostro Paese, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa servire a trovare soluzioni condivise.

In tale ottica, si è ipotizzata la creazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro che mettano al centro le persone. Infatti, se si vuole vincere la sfida della produttività, occorre valorizzare le competenze, l'esperienza e i saperi che l'anzianità in servizio implica, evitando di allargare troppo lo squilibrio tra lavoratori anziani e giovani. Anche a livello di contrattazione nazionale e aziendale, bisognerebbe adoperarsi per trovare soluzioni partecipate, al fine di affrontare in maniera adeguata questi problemi.

Segue dalla prima pagina

L'ISTAT e gli andamenti della contrattazione collettiva

privato.

L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie ad aprile 2012 è cresciuto dell'1,4 % rispetto all'anno prima; la variazione tendenziale è pari all'1,9 % per i dipendenti del settore privato e nulla per i dipendenti pubblici. Nel privato, i settori che presentano i maggiori incrementi tendenziali sono quello tessile/abbigliamento/pelli (+ 2,9 %), chimico (+2,7 %), telecomunicazioni (+ 2,7 %), energetico ed estrazione minerali (+ 2,6 %). Variazioni tendenziali nulle registrano, oltre a tutti i comparti della pubblica amministrazione, il settore agricolo e quello alimentare/tabacchi.

L'indice delle retribuzioni orarie congiunturale è cresciuto dello 0,3 %, e incorpora gli effetti negativi (- 0,4 %) del rinnovo per i dipendenti del settore credito (Abi) e assicurazioni, rispettivamente dopo 15 e 27 mesi di vacanza contrattuale; l'accordo riduce infatti le ore di premezzo retribuite su base annua e prevede incrementi retributivi a decorrere da giugno.

Complessivamente, ad aprile risultano vigenti 44 accordi collettivi, che regolano più di 9 milioni di lavoratori dipendenti. I contratti in attesa di rinnovo sono 34 (relativi a 3,9 milioni di lavoratori), dei quali 16 appartenenti alla pubblica amministrazione (circa 3 milioni di lavoratori). Si ricorda che per tutti i contratti del settore pubblica amministrazione, scaduti a dicembre 2009, la legge 30 luglio 2010 n. 122 ha stabilito il blocco della negoziazione per il triennio 2010-12.

Contratti nazionali in vigore e in attesa di rinnovo alla fine di aprile 2012. Quote percentuali. (fonte: ISTAT, maggio 2012)

Raggruppamenti di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)	Contratti in vigore rinnovati nel 2011 (c)	Contratti in attesa di rinnovo (c)
Agricoltura	2	93,5	0	6,5
Industria	36,1	98,4	0	1,6
Servizi privati	35,3	83,0	13,7	17,0
Totale settore privato	73,3	90,9	6,6	9,1
Pubblica amministrazione	26,7	0	0	100
Totale dell'economia	100	66,6	4,8	33,4

(a) L'incidenza di ciascun settore è determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di dipendenti) riferiti al valore di base (dicembre 2005).

(b) Incidenza di ciascun settore determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di dipendenti) riferiti al valore di base (dicembre 2005).

(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.