

VERSIONE PRELIMINARE

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III)

RAPPORTO

**LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
DEL SETTORE PRIVATO NEL 2009**

Roma, 14 luglio 2010

Il Rapporto è stato curato da Monitor Lavoro con l'utilizzo dell'Archivio della contrattazione e con il coordinamento di Lorenzo Birindelli. Giovanni Roma ha redatto i par. 1, 2, 3 e 4 del Cap. I – "I contenuti dei contratti rinnovati" e Marco Lozito i par. 5, 6, 7 e 8 dello stesso capitolo, che è comunque frutto di una riflessione comune dei due autori. Il Capitolo II – "Trattamenti economici e dinamiche retributive nei contratti nazionali" è di Pierluigi Minicucci. Il Capitolo III – "Retribuzioni di fatto e slittamento retributivo" è di Lorenzo Birindelli. Il Cap. IV – "La contrattazione aziendale sul panel CNEL" è di Giuseppe D'Aloia. All'implementazione e all'analisi dell'Archivio della contrattazione decentrata del CNEL hanno inoltre collaborato Bruno Broglia, Enrico Ambrosi, Ilaria Bolli e Raffaella Morgillo.

SOMMARIO

I) I CONTENUTI DEI CONTRATTI RINNOVATI	5
1. PREMESSA.....	5
2. ASSETTI CONTRATTUALI.....	5
3. POLITICHE RETRIBUTIVE.....	7
4. SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE	17
5. DISCIPLINA DEI TEMPI DI LAVORO (ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FERIE)	18
6. ISTITUTI DELLA FLESSIBILITÀ: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA E PART-TIME	23
6.1 Contratto a tempo determinato	23
6.2 Somministrazione di manodopera	26
6.3 Part-time.....	27
7. CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO: APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO	30
7.1 Apprendistato	30
7.2 Contratto di inserimento	34
8. WELFARE CONTRATTUALE	35
9. APPENDICE A. ACCORDI UTILIZZATI PER L'INDAGINE	37
10. APPENDICE B. TABELLE SINOTTICHE DELLE PRINCIPALI INNOVAZIONI APPORTATE DALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE NEL 2009 E DESCRITTE NEL RAPPORTO	38
II) TRATTAMENTI ECONOMICI E DINAMICHE RETRIBUTIVE NEI CONTRATTI NAZIONALI.....	51
1. ACCORDI INTERCONFEDERALI NEL 2009	51
2. CONTRATTI NAZIONALI RINNOVATI NEL 2009	55
3. EVOLUZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI	58
3.1 Analisi di medio periodo	58
3.2 Evoluzione nel 2009	61
4. PRINCIPALI RINNOVI CON IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE	67
4.1 Tempi di stipula e durata	67
4.2 Ritardi nei rinnovi.....	68
4.3 Periodo di vacanza contrattuale e una tantum	69
4.4 Incrementi economici.....	70
4.4.1 Valore punto.....	70
4.4.2 Recupero rispetto al biennio precedente.....	70
4.4.3 Tranches di aumenti	70
4.5 Elemento di garanzia retributiva	73
4.5.1 Diffusione della contrattazione integrativa.....	73
4.5.2 Elemento di garanzia retributiva e rinnovi contrattuali	74
III) RETRIBUZIONI DI FATTO E SLITTAMENTO RETRIBUTIVO	77
1. IMPATTO DELLA RECESSIONE SULLA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE	77
2. INCREMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI E DI FATTO PER MACROSETTORE	78

3.	QUOTA DELLA RETRIBUZIONE DA CONTRATTO NAZIONALE SULLA RETRIBUZIONE DI FATTO	80
3.1	Retribuzioni contrattuali di competenza e retribuzioni di fatto per unità di lavoro	80
3.2	Imprese private con almeno 20 dipendenti (Indagine <i>Invind</i>).....	82
4.	RETRIBUZIONI NELLE GRANDI IMPRESE	84
IV) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SUL PANEL CNEL.....		89
1.	PREMESSA.....	89
2.	<i>INTENSITÀ DI CONTRATTAZIONE ANNUA 1998-2009</i>	89
3.	CONFRONTO CON I RISULTATI DELL'INDAGINE <i>INVIND</i> DELLA BANCA D'ITALIA	92
4.	<i>FREQUENZE ASSOLUTE ANNUE</i> DI CONTRATTAZIONE	93
4.1	Alimentare.....	94
4.2	Chimica.....	96
4.3	Materiali per costruzioni.....	98
4.4	Metalmeccanica	100
4.5	Sistema Moda.....	102
4.6	Terziario.....	104
5.	PESO DELLA CONTRATTAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO	105
6.	APPENDICE STATISTICA: <i>FREQUENZE RELATIVE ANNUE</i> DELLE MATERIE TRATTATE	107

I) I CONTENUTI DEI CONTRATTI RINNOVATI

1. PREMESSA

L'analisi condotta in questo studio riguarda le modifiche e le innovazioni che hanno interessato, nel corso del 2009, i rinnovi di categoria del settore privato, stipulati in diversi settori economici e/o ambiti negoziali.

L'indagine è stata compiuta mediante la comparazione delle discipline contenute nei rinnovi (e, ove possibile, nei testi definitivi dei CCNL) con quelle previgenti, in modo da rilevare continuità e discontinuità delle politiche contrattuali e si è incentrata su taluni degli istituti più significativi e tradizionali del rapporto individuale di lavoro (con particolare attenzione alla materia salariale, sulla quale ha significativamente inciso la riforma degli assetti contrattuali avviata con l'Accordo quadro del 22 gennaio, peraltro non sottoscritto, come noto, dalla CGIL), nonché sulle discipline negoziali dirette a dare attuazione ai numerosi rinvii contenuti nella legge (specie in materia di flessibilità, tipologica e temporale, e di apprendistato).

Le categorie sono state selezionate in relazione a criteri significativi quali, in particolare, il rilievo che esse tradizionalmente presentano nell'evoluzione delle politiche contrattuali e il numero degli addetti. Inoltre, si è ritenuto opportuno estendere lo studio anche a rinnovi relativi a categorie con un numero meno elevato di addetti, in modo da garantire che i risultati dell'indagine condotta siano il più possibile rappresentativi delle tendenze in atto (v. *Appendice*).

2. ASSETTI CONTRATTUALI

La riforma degli assetti contrattuali ha rappresentato, nel 2009, un elemento centrale nelle relazioni sindacali in Italia che ha coinvolto tutti i settori produttivi privati e la stessa pubblica amministrazione. Infatti, come è noto, il 22 gennaio è stato stipulato l'**Accordo quadro (AQ)**, cui hanno fatto seguito, il 15 aprile, l'**Accordo interconfederale (AI)** Confindustria, il 30 aprile, l'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro ai comparti contrattuali del settore pubblico, il 23 luglio, l'Accordo interconfederale applicativo dell'intesa 21 novembre 2008, sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato (tutti non sottoscritti, come noto, dalla CGIL), il 22 settembre, il Protocollo d'intesa (unitario) sugli assetti contrattuali per il settore agricolo, nonché, il 18 novembre, l'Accordo interconfederale applicativo dell'Accordo quadro stipulato dalla Confservizi con CISL e UIL.

Per l'analisi della contrattazione nazionale di categoria del settore privato è opportuno ricordare come in tutti i casi sopra citati la disciplina interconfederale preveda delle disposizioni transitorie secondo le quali "i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello, la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi" in esso stabiliti. Peraltro, per l'industria, l'accordo interconfederale prevede che dovranno essere rinnovati con l'applicazione dell'accordo medesimo anche i contratti collettivi nazionali di lavoro e quelli di secondo livello con scadenza precedente al 15 aprile 2009 ma per i quali non sia ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo.

E' da segnalare, inoltre, come in alcuni casi si sia provveduto ad adeguare la disciplina contrattuale degli assetti in occasione del rinnovo della parte economica, provvedendo a rinnovare anche la parte normativa non ancora scaduta.

Un esempio in tal senso è rappresentato dai rinnovi del CCNL Alimentaristi e del CCNL del Settore Industriale Integrato dei Servizi Tessili e Medici Affini (ex lavanderie e tintorie industriali). Il primo sottoscritto unitariamente il 22 settembre, e che era scaduto il 31 maggio 2009 per la parte economica, mentre, per la parte normativa, sarebbe scaduto il 31 maggio 2011. Il secondo, parimenti sottoscritto unitariamente il 17 dicembre 2007 con scadenza al 30 giugno 2009 per la parte economica e al 30 giugno 2011 per la parte normativa. Ebbene, in entrambi i casi ed in applicazione di quanto previsto dall'AI si è disciplinata non solo la parte economica, ma anche quella normativa, riportando entrambe ad un'unica durata triennale, con decorrenza rispettivamente il 1° ottobre 2009 e 1° luglio 2009 e scadenza 30 settembre 2012 e 30 giugno 2012. In questo modo la vigenza del contratto biennale è stata dilatata fino al 30 settembre 2009, mentre la scadenza dell'ancora vigente contratto normativo è stata anticipata per consentire, dal 1° ottobre 2009, l'entrata in vigore del nuovo unico ccnl economico e normativo. La fissazione della scadenza al 30 settembre 2012 è stata stabilita, affinché la contrattazione avvenga dopo il periodo estivo, uno dei più delicati e intensi per molte delle filiere alimentari.

Più in generale, diversi rinnovi adeguano la disciplina degli assetti contrattuali conformandosi all'accordo interconfederale, con particolare riferimento alla durata triennale del contratto nazionale sia per la parte normativa che per la parte economica e per la parte relativa ai tempi delle trattative, prevedendo, da un lato, che le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria siano presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa e comunque sei mesi prima della scadenza del contratto; dall'altro lato, prescrivendo che durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria (e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo), le parti non assumano iniziative unilaterali né procedano ad azioni dirette. A tal proposito può citarsi il rinnovo del CCNL *Panificatori*, il rinnovo per le *Telecomunicazioni* e il rinnovo del contratto dei *Cartai e cartotecnici* (firmato unitariamente non solo dalle organizzazioni sindacali di categoria SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, ma anche da UGL carta e stampa). In questo ultimo rinnovo le parti, modificando la disciplina del premio di risultato, hanno determinato la nuova durata degli accordi sui premi conformandola all'accordo interconfederale ed affermando che la contrattazione aziendale si svolgerà secondo il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.

In merito alla non sovrapposibilità dei cicli negoziali nazionale e aziendale può citarsi anche il rinnovo dei *Chimici* che sottolinea "l'opportunità" di un processo temporalmente distinto e quello delle *Telecomunicazioni* che, peraltro, esplicitamente ricorda, trattando degli assetti contrattuali e delle competenze del contratto collettivo nazionale, come la funzione propria del CCNL sia quella di garantire la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

In merito alla diffusione e all'adeguamento dei rinnovi al modello di assetti contrattuali introdotto dall'AQ e dagli accordi interconfederali, si deve segnalare come nell'anno

2009 (e in data di stipula successiva all'entrata in vigore della nuova disciplina) sia comunque possibile riscontrare la contestuale esistenza e stipula di rinnovi in cui le parti contraenti hanno conservato la durata quadriennale per la parte normativa e la durata biennale per la parte economica, in coerenza con la disciplina del 1993. Possiamo ricordare, a tal proposito, il rinnovo del CCNL *Enti culturali, turistici e sportivi* e il protocollo applicativo del CCNL *Logistica, trasporto merci e spedizioni*.

Un cenno merita, infine, il *Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali per il settore agricolo* sottoscritto dalle associazioni degli imprenditori e datori di lavoro agricolo e dalle organizzazioni sindacali di categoria FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL. Le parti contraenti, infatti, hanno concordato una durata quadriennale dei contratti collettivi confermando quanto previsto al riguardo dal protocollo del 1993. Questa scelta consente, altresì, di confermare il significativo ruolo assolto dalla contrattazione provinciale che in questo settore, fin dal rinnovo nazionale del 1995, ha avuto il compito di determinare i salari territoriali secondo un peculiare meccanismo che riconosce la competenza a fissare i salari contrattuali sia al livello nazionale che a quello provinciale con un'alternanza biennale tra i due livelli.

Le parti contraenti hanno, ancora, confermato nell'ambito provinciale la sede della contrattazione di secondo livello con una durata quadriennale (che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale) e con le funzioni che il contratto nazionale attribuisce a tale livello territoriale. Infine, il Protocollo per il settore agricolo prevede l'impegno delle parti contraenti a definire, sia a livello nazionale che a livello provinciale, dinamiche salariali coerenti con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

3. POLITICHE RETRIBUTIVE

La produzione contrattuale del 2009 in materia retributiva è condizionata dalle disposizioni contenute nell'AQ del 22 gennaio 2009 e negli accordi interconfederali conseguenti che determinano un significativo e necessario adattamento della disciplina contrattuale.

Tali accordi, infatti, nel dettare le nuove regole della contrattazione collettiva, incidono anche sulle dinamiche salariali non solo perché individuano una diversa durata dei contratti e un nuovo indice di adeguamento delle retribuzioni, ma anche perché introducono nuovi strumenti di garanzia della retribuzione.

Per la quantificazione degli aumenti e l'analisi delle dinamiche retributive nella contrattazione del 2009, si rinvia anche al saggio di Minicucci, *"Trattamenti economici e dinamiche retributive di medio periodo"*, che costituisce la seconda parte del presente rapporto.

Come ricordato *supra*, già l'AI Confindustria del 15 aprile prevede che le condizioni, i principi, le regole, le modalità e i tempi stabiliti con l'accordo interconfederale non valgano per i contratti già scaduti, ma solo per quelli (nazionali e di secondo livello) la cui scadenza (biennale o quadriennale) sia successiva al 15 aprile 2009 (data di entrata in vigore dell'accordo stesso); anche se nello stesso testo dell'accordo, in chiusura, si prevede che anche i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello con scadenza precedente ma per i quali non sia ancora iniziato il

confronto negoziale per il rinnovo, dovranno essere rinnovati con l'applicazione di condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti nell'Al.

Con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 è stato individuato, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, un nuovo indicatore costruito sulla base delle previsioni dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi energetici importati. In particolar modo le organizzazioni sindacali ritenevano che il tasso di inflazione programmata fosse fissato dal governo in modo discrezionale; le stesse reputavano necessario lasciare i precedenti indici di riferimento dell'inflazione effettiva (indice prezzi famiglie operai ed impiegati o, talvolta, indice collettività nazionale) perché meno dinamici rispetto all'indice armonizzato europeo. La depurazione dalla dinamica dell'energia importata, richiesta dalle organizzazioni imprenditoriali, mira a ridurre l'impatto di questa componente di inflazione importata, pur garantendo per coloro che hanno sottoscritto l'accordo quadro e gli accordi interconfederali conseguenti, rispetto agli indici fino ad ora utilizzati, un adeguato grado di copertura delle retribuzioni dei lavoratori.

Le parti sociali firmatarie di quell'accordo hanno affidato all'Istituto di Studi ed Analisi Economica (ISAE) il compito di elaborare la previsione di questo indice IPCA depurato dai prezzi dei prodotti energetici importati. Per il periodo 2009-2012, secondo quanto comunicato dall'ISAE stesso il 30 maggio 2009, la variazione percentuale dell'IPCA è pari a 1,5% per il 2009, 1,8% per il 2010, 2,2% per il 2011 e 1,9% per il 2012.

Passando all'analisi dei contratti la prima area tematica riguarda gli **aumenti dei minimi retributivi**: il rinnovo del CCNL *Alimentaristi* ha stabilito, per il parametro medio 137, un incremento a regime di € 142 lordi mensili riparametrati; l'aumento sarà erogato in 4 *tranches* nel periodo 1 ottobre 2009/1 giugno 2012. Gli aumenti si spiegano con la particolare congiuntura del settore e con le modifiche che questo rinnovo, come rilevato precedentemente, ha apportato alla durata del contratto stesso.

Le parti contraenti del rinnovo in questione, con una nota apposta in calce all'art. 55 del CCNL (relativo alla disciplina del premio di risultato), hanno stabilito che non si debba procedere alla stipula di nuovi accordi aziendali prima del 30 novembre 2010. La disposizione contenuta nella nota a verbale, inoltre, prevede che gli accordi di secondo livello in scadenza prima del 30 novembre del 2010 vengano prorogati di validità per un periodo di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza. Per questi accordi il valore del premio per obiettivi nel periodo di ultrattività sarà pari a quello previsto per l'ultimo anno di vigenza del contratto e l'importo erogato, ovviamente, sarà correlato all'effettivo raggiungimento dei risultati. Per gli accordi di secondo livello in scadenza dopo il 30 novembre 2010, invece, le parti contraenti hanno disposto che per il primo anno di vigenza dell'accordo di rinnovo il valore del premio sia uguale a quello fissato per l'ultimo anno dell'accordo rinnovato.

Da ultimo, con la stessa nota a verbale, le parti contraenti, per evitare la sovrapposibilità dei cicli negoziali, hanno concordato che il rinnovo del contratto di secondo livello non potrà effettuarsi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del contratto nazionale.

Il contratto della *Pesca marittima* non era soggetto all'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, ma ha comunque assunto la durata triennale per la parte economica e normativa. Il rinnovo del CCNL ha stabilito la modifica della struttura della retribuzione, attuata mediante l'adozione del trimestre, in luogo del quadrimestre,

per determinare l'integrazione al salario minimo monetario garantito (MMG). Questo è stato incrementato per un complessivo 6% da corrispondere nell'arco di 20 mesi (e cioè dal 1 maggio 2009 al 31 dicembre 2010) con un aumento immediato del 4% a partire dal 1 maggio 2009 e fino al 30 dicembre 2009 ed un residuo aumento del 2% da corrispondere nel periodo 1 gennaio 2010/31 dicembre 2010.

Sempre in merito agli aumenti salariali si deve citare l'*Accordo non unitario metalmeccanici*. L'accordo, sottoscritto da FIM-CISL e UILM-UIL, con il dissenso della FIOM-CGIL, ha applicato le nuove regole contenute nell'accordo interconfederale Confindustria del 15 aprile 2009 con particolare riferimento alla durata del contratto che, in coerenza con la disciplina interconfederale, diviene triennale sia per la parte economica che per quella normativa.

Questo accordo, insieme al rinnovo dei *Chimici*, si distingue anche per essere stato sottoscritto prima della scadenza naturale del contratto che si è inteso rinnovare: i due contratti, infatti, scadevano il 31 dicembre 2009 mentre i rinnovi sono stati siglati il 15 ottobre (metalmeccanici) e il 18 dicembre (chimici); ciò, come è evidente, determina significativi effetti sui termini di vigenza del nuovo contratto e sulla corresponsione degli aumenti pattuiti, corrisposti dalla data di decorrenza senza soluzione di continuità e senza corresponsione di *una tantum* istituto che per prassi, come è noto, viene riconosciuto ai dipendenti dal contratto a titolo di recupero salariale per il ritardo nella stipula dell'accordo di rinnovo. Gli aumenti previsti sono pari a € 110 per il parametro 160 e saranno erogati in tre *tranches*, la prima di € 28 a partire dal 1° gennaio 2010, la seconda di € 40 a partire dal 1° gennaio 2011 e la terza di € 42 a partire dal 1° gennaio 2012. La minore entità della prima *tranche*, pari a circa il 25% degli aumenti, secondo le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, ha rappresentato un delicato punto del confronto; la Federmeccanica aveva chiesto, per il 2010, l'applicazione di oneri contrattuali tendenti allo zero a causa dei trascinamenti dei precedenti rinnovi.

Gli incrementi retributivi, inoltre, sono stati determinati calcolando anche il recupero del differenziale inflattivo pregresso. In prospettiva, nel caso di scostamento tra inflazione prevista e inflazione reale, le parti contraenti hanno stabilito che, dopo l'accertamento della significatività degli scostamenti da parte del Comitato paritetico interconfederale, le parti si impegnano a definire, in apposito incontro da tenersi nel mese di luglio 2012, il recupero dello scostamento che troverà poi applicazione con le retribuzioni del mese di settembre 2012, prima della scadenza del contratto.

Un dato comune a molti dei rinnovi considerati è che l'arco temporale entro il quale saranno erogati gli incrementi retributivi è, in genere, compreso tra il 1° gennaio 2010 e il 1° gennaio 2012 con una integrale corresponsione degli aumenti dei minimi tabellari dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del rinnovo e 12 mesi prima della sua scadenza.

Il rinnovo del contratto dei *Cartai e cartotecnici* determina gli aumenti retributivi in misura pari a € 95 per il parametro 153 da corrispondersi in tre *tranches*: la prima di € 30 a partire dal 1° gennaio 2010, la seconda di € 35 dal 1° gennaio 2011 e l'ultima di € 30 dal 1° gennaio 2012. Viene altresì prevista l'erogazione di *una tantum* destinata ai lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 2009, la cui entità è proporzionalmente ridotta in caso di aspettativa, assenza facoltativa *post-partum* e cassa integrazione guadagni a zero ore. Come spesso accade, anche per questo rinnovo l'*una tantum* non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto ed è contrattualmente considerata comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti ed indiretti. L'importo di € 160

per il parametro 153 verrà corrisposto in due soluzioni, la prima pari al 62% con la retribuzione di dicembre 2009 e la seconda, pari al 38% con la retribuzione di aprile 2010.

Lo stesso rinnovo prevede, per il contratto nazionale, che nel terzo anno di vigenza del contratto, in presenza di un significativo scostamento tra inflazione prevista e inflazione reale accertato "dall'organismo competente" (secondo l'AI per l'industria, la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi dovrebbe essere effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale), le parti provvederanno ad incontrarsi per valutare la ricaduta di tale scostamento in termini di variazione dei minimi da realizzarsi entro la vigenza del contratto ed utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati. La clausola si conclude con una norma di salvaguardia per l'ipotesi in cui, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente: in questo caso, in sede di negoziato dovrà essere determinata una copertura economica per i mesi di vacanza contrattuale. Analoga clausola di salvaguardia in caso di dilatazione dei tempi di rinnovo, con garanzia di una concordata copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale (con esclusione, quindi, di coloro che siano cessati dal servizio prima di tale data, benché presenti in azienda nella fase temporale compresa tra la scadenza del precedente CCNL e la data di effettivo rinnovo) è prevista anche nel CCNL *Telecomunicazioni*.

Anche il rinnovo dei *Chimici* prevede l'erogazione degli aumenti in tre *tranches* con decorrenza dal primo di gennaio del 2010, 2011 e 2012. Nel complesso gli aumenti dei minimi e dell'indennità di posizione organizzativa (IPO) per le aziende chimiche e chimiche farmaceutiche sono pari ad € 92 per il parametro 100 e ad € 202 per il parametro 220; tali incrementi sono comprensivi del congelamento/abolizione degli scatti di anzianità (*vedi oltre*). Per il livello di inquadramento di riferimento l'aumento è pari a € 135, di cui 17€ quale contropartita per gli scatti. Leggermente più bassi gli aumenti per i dipendenti da aziende dei settori fibre, abrasivi, lubrificanti e Gpl.

Il rinnovo in esame introduce una norma transitoria in materia di assorbimento dei minimi contrattuali con la quale le parti, nel condividere l'opportunità che gli incrementi dei minimi contrattuali non siano assorbiti, prevedono l'applicazione dell'assorbimento solo in presenza di esplicite clausole, presumibilmente contenute in un accordo aziendale o nell'atto di disposizione datoriale, che qualifichino le somme riconosciute aziendalimente come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali e pertanto assorbibili. In assenza di tali clausole l'assorbimento potrà operare solo in presenza di una situazione aziendale che renda opportuno il ricorso al meccanismo, previa informazione alla Rsu o, nel caso di sua mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali.

Una significativa innovazione è contenuta nella disposizione del rinnovo dei *Chimici* che, abrogando una precedente norma, di fatto ha determinato la scomparsa, per il futuro, dell'istituto degli **scatti di anzianità**. Infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2010, nessun dipendente del settore chimico maturerà l'anzianità e conseguirà la corrispondente voce retributiva. Per il personale in servizio gli importi maturati alla data del 31 dicembre 2009, e le eventuali frazioni maturate, vengono conservati, ma sono congelati come superminimo individuale non assorbibile.

Il rinnovo delle *Telecomunicazioni* è avvenuto ad ottobre 2009 rispetto alla scadenza di dicembre 2008. Nel definire i nuovi minimi retributivi, prevede, innanzitutto, l'erogazione di un importo *una tantum* pari a € 585 rapportato al parametro 161 (con un valore minimo di € 363,35 per il parametro 100 e un valore massimo di € 806,65 per il parametro 222) relativo al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2009 e da corrispondersi con la retribuzione di dicembre 2009. Come usuale in questi casi, l'importo *una tantum* è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è determinato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale essendo comprensivo degli stessi.

Anche in questo rinnovo gli aumenti retributivi sono stati determinati in tre *tranches*, ma, diversamente dalla generalità dei rinnovi considerati, gli incrementi saranno erogati a regime nell'arco di 18 mesi (1° gennaio 2010-1° giugno 2011). L'importo degli aumenti a regime è pari ad € 129 per il parametro 161, con un aumento minimo di € 80,13 per il parametro 100 ed un incremento massimo di € 177,87 per il parametro 222.

Per esplicita previsione contrattuale gli incrementi dei minimi tabellari sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo pregresso. Le parti contraenti si sono impegnate ad incontrarsi nel mese di giugno dell'ultimo anno di vigenza del CCNL per prendere atto di eventuali scostamenti tra inflazione prevista ai fini degli aumenti dei minimi retributivi e quella già "consuntivata".

Parimenti con il rinnovo del settore dell'industria di Servizi tessili e medici affini (ex Lavanderie e tintorie industriali), si è concordato un aumento contrattuale di 109 euro di cui 100 sotto forma di retribuzione contrattuale conglobata e 9 quale incentivo di modulo. Tale importo, parametrato avendo a riferimento il modulo consolidato dell'area operativa, verrà distribuito in 4 *tranches* (1/1/2010 – 20 euro lordi; 1/7/2010 – 20 euro lordi; 1/1/2011 – 35 euro lordi; 1/1/2012 – euro 34 lordi). Anche qui, inoltre, è stata prevista l'erogazione di una somma a titolo di "una tantum" di 130 euro lordi per il periodo di vacanza contrattuale dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2009 che assorbe eventuali quote già corrisposte dall'azienda per la medesima ragione e che si riduce proporzionalmente in caso di aspettativa a qualsiasi titolo, assenza facoltativa post-partum, part-time, assunzione nel periodo 1° luglio-31 dicembre 2009, cassa integrazione guadagni a zero ore.

Anche il *Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali per il settore agricolo* prevede che in caso di scostamenti tra le dinamiche concordate e l'inflazione reale le parti, in sede di rinnovo contrattuale nazionale o provinciale e non in vigenza di accordo, verificheranno la significatività degli scostamenti.

Per quanto riguarda il settore artigiano si segnalano come il 15 dicembre 2009 siano stati sottoscritti dalle organizzazioni di categoria Cisl e Uil con le controparti datoriali Confartigianato CNA Casartigiani e CLAAI, i verbali di accordo per la definizione dei nuovi minimi contrattuali in vigore al 1° gennaio 2010 per tutti i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane (con esclusione degli edili, trasporto e servizi di pulizia). In applicazione dell'accordo interconfederale del settore artigiano del 23 luglio 2009 (Accordo interconfederale applicativo dell'intesa 21 novembre 2008 sul sistema degli assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato), sono stati determinati gli incrementi dei minimi salariali in percentuale pari all'1,5% della retribuzione in essere nell'anno 2009 (considerando paga base, ex indennità di

contingenza ed EDR). Gli incrementi, parametrati a ciascun livello di inquadramento, vengono corrisposti a partire dal 1° gennaio 2010. Gli accordi in questione prevedono, altresì, che eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali siano assorbiti, fino a concorrenza, dagli incrementi retributivi previsti dagli accordi stessi “secondo la consolidata prassi negoziale tra le parti”.

Queste prime esperienze contrattuali successive all’accordo interconfederale, pur realizzate in un periodo di serrato confronto intersindacale e di acceso dibattito, presentano delle interessanti novità rispetto ad alcuni principi fissati nell’accordo del 15 aprile.

Un primo dato è che, in tutti i rinnovi considerati con esclusione solo del rinnovo *Cartai e cartotecnici*, le parti contraenti, secondo una prassi contrattuale diffusa anche in vigenza del Protocollo del 23 luglio 1993 e del tasso di inflazione programmata, hanno concordato aumenti salariali, nel triennio di vigenza del contratto, in misura appena superiore all’indice previsionale IPCA depurato sia rispetto all’analogo tasso di inflazione atteso. Il dato è confermato in linea di massima nei singoli anni del triennio, salvo alcune eccezioni. Vanno, però, considerate specificità di contratto, che rendono più difficile la comparazione (diversa durata contrattuale, sterilizzazione scatti anzianità, moratoria contrattazione decentrata, ecc.) .

L’andamento complessivo degli aumenti retributivi definiti dai rinnovi anche nel nuovo contesto tende a risentire dei rapporti di forza e dei differenti fattori congiunturali. Non si riproducono, dunque, incrementi, nemmeno in percentuale, assolutamente uguali nei diversi contratti. Si tratta di incrementi relativamente più elevati, anche se prossimi all’indice previsionale, che sono legati alla disponibilità delle parti contraenti e a quanto definito nei contratti.

Un elemento di novità, in materia retributiva, è stato considerato, già dai primi commentatori dell’AI Confindustria del 15 aprile 2009, **l’elemento di garanzia retributiva (EGR)**, spesso paragonato all’elemento perequativo introdotto nel settore metalmeccanico con il rinnovo biennale del 19 gennaio 2006, benché sia possibile richiamare esperienze contrattuali precedenti che avevano già adottato meccanismi simili. L’elemento, già presente in alcuni contratti, è stato introdotto, o rafforzato, in tutti i nuovi contratti stipulati.

Secondo la formulazione contenuta nel punto 4 del medesimo AI, “ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello” nei contratti di categoria dovrà essere riconosciuto “un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria”.

Secondo la disciplina interconfederale, che rinvia opportunamente alla contrattazione di categoria per la concreta definizione dell’istituto, destinatari di questo peculiare elemento retributivo sono i lavoratori che percepiscono i soli minimi salariali nazionali e che, per esplicita disposizione del CCNL, vedranno integrare il proprio trattamento salariale con l’erogazione dell’EGR.

L'istituto opera solo se sussistono le due condizioni previste (che i lavoratori non siano coperti da contrattazione di secondo livello e che non percepiscano trattamenti economici individuali o collettivi oltre quelli fissati dal CCNL) ; vi è, però, una differenziazione nei contratti rispetto al grado di restrizione dei criteri di concessione e questo sembra a sua volta inversamente correlato all'ammontare concesso.

Come ricordato, l'elemento di garanzia retributiva, quale surrogato della contrattazione di secondo livello, ha radici antiche poiché già con i primi rinnovi contrattuali successivi al Protocollo del luglio 1993 alcune categorie (*in primis Chimici e Alimentaristi*) avevano previsto la corresponsione di un premio sostitutivo in assenza di contrattazione aziendale o di premio di produzione. La previsione contenuta nell'accordo interconfederale, pur rifacendosi alle esperienze contrattuali antecedenti, detta una disciplina che subordina l'erogazione anche all'assenza di altri trattamenti individuali e collettivi.

Il rinnovo del CCNL *Pesca marittima*, innovando il CCNL precedente, prevede che, in caso di infruttuoso tentativo a livello locale e anche dopo il coinvolgimento del livello nazionale, "i datori di lavoro riconosceranno ai lavoratori un'indennità di 22 € mensili lorde a far data dall'accertamento dell'impossibilità di conseguire il contratto di marinerie delle parti stipulanti il contratto nazionale e sino alla scadenza del CCNL medesimo".

In questo caso la garanzia retributiva opera solo perché non è presente o non è praticabile il secondo livello contrattuale e quindi considera sufficiente la sussistenza di una sola delle condizioni previste dall'accordo interconfederale, senza richiedere l'esistenza del secondo requisito (e cioè l'assenza di trattamenti individuali o collettivi). Disciplina simile troviamo anche nel rinnovo del CCNL *Alimentaristi* che considera come elemento di garanzia retributiva un precedente premio già previsto in caso di assenza di contrattazione del premio per obiettivi. Anche qui le parti hanno optato per una conferma del preesistente premio e non hanno ritenuto opportuno collegare l'elemento di garanzia anche alla sussistenza della seconda condizione prevista dall'accordo interconfederale (l'assenza di trattamenti individuali e collettivi). Sostanzialmente muta solo la denominazione dell'istituto che da "premio" passa a "elemento di garanzia retributiva", permanendo immutata la disciplina. L'ammontare concesso, con riferimento a questo rinnovo, è piuttosto contenuto; il precedente contratto nazionale già prevedeva in questo caso l'erogazione per il livello di inquadramento di riferimento di 22€ al mese dal 1/1/2010; la cifra è portata dall'1/1/2012 a 24€ per 12 mensilità (con un incremento in ragione d'anno di 24€).

L'Accordo non unitario *metalmecanici* ha determinato un incremento annuo di € 195, a decorrere dal 1° gennaio 2011, dell'elemento perequativo introdotto dalla contrattazione del settore già con il rinnovo biennale del 19 gennaio 2006 e poi confermato dall'art. 13 del CCNL *metalmecanici* firmato da FIM, FIOM, UILM e Federmeccanica il 20 gennaio 2008. Secondo tale articolo "ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo

perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra pari a 260 euro, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero". Come si nota, nel caso dei metalmeccanici il rinnovo non ha modificato la disciplina e le condizioni per erogare l'elemento, confermando, in adesione alla disciplina ora prevista anche nell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, la necessaria sussistenza delle due condizioni (assenza di contrattazione aziendale sui premi e assenza di elementi retributivi unilaterali).

Il rinnovo delle *Telecomunicazioni*, innovando rispetto alla disciplina precedente, introduce **l'elemento di garanzia retributiva**, ma lo assoggetta a particolari condizioni. In primo luogo l'EGR opererà a decorrere dal 2011 e riguarderà i dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che non abbiano percepito nel corso dell'anno precedente altri trattamenti economici individuali o collettivi, comunque soggetti a contribuzione (e quindi con esclusione di eventuali trattamenti non corrispettivi o di diversa natura), ulteriori rispetto a quanto spettante ex CCNL. Sussistendo le condizioni citate, sarà riconosciuto un importo annuo pari a € 260 lordi, "ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL". Il contratto rinvia al livello aziendale la possibile valutazione delle modalità applicative dell'istituto ai lavoratori con contratto a termine di durata superiore a sei mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

Nell'accordo si afferma che l'elemento di garanzia retributiva è escluso dalla base di calcolo del TFR e viene quantificato, mutuando anche testualmente i termini previsti nello stesso contratto delle telecomunicazioni per *l'una tantum*, "considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi". Sono escluse dall'erogazione dell'elemento le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive con ricorso ad ammortizzatori sociali.

Una disciplina molto simile a quella del CCNL appena citato si riscontra nel rinnovo aziende dei *Cartai e cartotecnici* che, sempre a partire dal 2011, prevede, per il lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, la corresponsione di un importo pari a € 250 se dipendenti da aziende che non abbiano *mai* fatto contrattazione di secondo livello (e quindi non solo assenza per le aziende prive di contrattazione sul premio di risultato come prevede, invece, il CCNL telecomunicazioni) e nei precedenti quattro anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quello spettante a norma di CCNL. Tuttavia, in presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL, l'importo dell'EGR sarà corrisposto in cifra inferiore fino a concorrenza. Anche per questo rinnovo l'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

Se l'EGR rappresenta un modo per garantire comunque un incremento retributivo nelle aziende che non praticino la contrattazione di risultato, alcuni rinnovi si sono proposti di agevolare la diffusione della contrattazione economica di secondo livello, anche con l'adozione di schemi semplificati di parametri da applicare in sede aziendale.

Si può citare a tal proposito il rinnovo dei *Chimici* che, proprio al fine di promuovere la diffusione dell'istituto contrattuale del premio di partecipazione nell'ambito dell'intero sistema industriale chimico, prevede la facoltà di erogare l'elemento di garanzia in sostituzione del premio di produzione/partecipazione nelle imprese che abbiano fino a 70 dipendenti e non più, come prevedeva il contratto precedente, fino a 100. L'abbassamento della soglia dimensionale ha, di fatto, la funzione di incentivare la diffusione della contrattazione di secondo livello sui premi anche nelle imprese (tra 70 e 100 addetti) che prima ne erano esentate.

Anche in questo contratto, come in quello degli alimentaristi, viene qualificato come elemento di garanzia retributiva il precedente premio sostitutivo di quello per obiettivi che, a sua volta, era costituito dall'ex premio di produzione.

L'accordo per i *Cartai e cartotecnici* introduce una norma transitoria che, sul presupposto che nelle aziende di minor dimensione un ostacolo alla maggiore diffusione di accordi di secondo livello sia costituita dalla difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, istituisce una commissione con il compito di elaborare semplici articolazioni di premi di risultato da mettere a disposizione delle parti aziendali entro il 30 giugno 2010.

Se nel contratto degli *Alimentaristi* le parti hanno assunto solo l'impegno di studiare le soluzioni da adottare, il rinnovo dei *Chimici* prevede (sempre per le imprese fino a 70 dipendenti e non più fino a 100 come nella disciplina precedente) la facoltà di sostituire il premio di partecipazione e l'elemento di garanzia con il 'premio variabile PMI', che può essere definito in base ad una formula di semplice applicazione proposta dal CCNL e che può essere «resa operativa tramite accordo da realizzarsi tra Direzione aziendale e RSU o, in mancanza di quest'ultima, a livello territoriale con le Organizzazioni imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL». Il percorso individuato ha la funzione di dare concretezza alla dichiarata volontà politica delle parti contraenti di favorire l'adozione di un metodo partecipativo per la contrattazione economica di secondo livello e, più in generale, di conseguire "il miglioramento e la diffusione di un sistema partecipativo di relazioni industriali", fondato sulla valorizzazione della contrattazione aziendale, dell'esperienza degli Osservatori e degli altri organismi bilaterali previsti dal contratto.

Anche l'**Accordo non unitario metalmeccanici** ha istituito una Commissione paritetica con il compito di produrre, entro il mese di giugno 2010, le Linee guida utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale, con contenuti economici collegati ai risultati, nelle imprese di minori dimensioni "con carattere non vincolante, ma come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori". Obiettivo dichiarato è quello di conseguire, attraverso la predisposizione delle linee guida, da un lato la semplificazione della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori, fondati sul salario variabile per obiettivi, dall'altro la detassazione e decontribuzione dei premi e, da ultimo, l'estensione della contrattazione di secondo livello. A tal fine dovranno essere predisposti dalla Commissione *format* e menù semplificati di indicatori di redditività, qualità, produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

Si precisa che l'adozione delle linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti, né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori aziendali della contrattazione. In sostanza si propone un supporto alle parti contraenti a livello aziendale che potranno, in totale autonomia, adottarlo e/o modificarlo. In riferimento, invece, alle realtà aziendali in cui non sia costituita la rappresentanza aziendale unitaria, le parti contraenti si sono impegnate a definire una procedura per la stipula, anche in queste aziende, di accordi sul premio di risultato. Per tali realtà viene costruito un percorso negoziale esterno all'azienda poiché questa, sulla scorta dei modelli e *format* definiti a livello nazionale, sceglie quali parametri utilizzare e definisce la quantificazione dei valori del premio di risultato; la proposta viene inviata all'associazione industriale territoriale cui l'azienda risulti iscritta o conferisca mandato; l'associazione industriale territoriale si attiva con le organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di premio, si confronta con le stesse e stipula l'accordo istitutivo del premio di risultato. Al fine di agevolare il processo si prevede la possibilità di costituire in sede territoriale apposite commissioni per lo svolgimento delle attività anzidette.

La Commissione nazionale, inoltre, entro dicembre 2010, dovrà definire una disciplina del secondo livello di contrattazione, integrativa di quella già contenuta nel CCNL e che dia attuazione "ai demandi al contratto nazionale di lavoro" contenuti nell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009. A tal fine le parti attribuiscono alla Commissione il compito di: a) disciplinare contenuti, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello; b) fermo restando il principio generale di non ripetitività della negoziazione in azienda sulle materie e gli istituti già negoziati a livello nazionale, formulare una proposta circa le materie che il CCNL potrà delegare, in via esclusiva o concorrente, alla contrattazione aziendale, anche in riferimento alla possibilità di definire modalità ed ambiti di confronto a livello aziendale sulla materia dell'inquadramento professionale; c) formulare una disciplina delle procedure di conciliazione e arbitrato da attivare in caso di eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle clausole del CCNL riferite alla contrattazione aziendale.

In tema di salario di produttività il ***Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali per il settore agricolo*** ribadisce la volontà di attribuire alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare erogazioni legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, riecheggiando formulazione identica contenuta nell'accordo quadro di gennaio.

Si deve, tuttavia, segnalare come nel Protocollo per il settore agricolo sia assente qualsiasi riferimento ad elementi di garanzia retributiva in caso di carenza di contrattazione di secondo livello sul salario di produttività, mentre viene prevista una clausola di uscita che si propone di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o di governare situazioni di crisi attraverso il coinvolgimento delle parti contraenti a livello nazionale. Queste possono consentire, ma non si specificano i destinatari di questa autorizzazione derogatoria, che siano raggiunte specifiche intese (presumibilmente a livello locale, ma forse anche aziendale) su istituti economici e normativi del CCNL. Conforme al principio contenuto anche nell'accordo interconfederale Confindustria, si stabilisce che le intese in deroga devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel CCNL ed essere subordinate all'approvazione preventiva ed espressa delle parti stipulanti il CCNL stesso. Infine, viene abrogata l'indennità di vacanza contrattuale sostituita da un meccanismo (che dovrà essere

stabilito nella sua operatività dai contratti collettivi, ma già individuato nella sua funzione) che riconosca una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente a quella di rinnovo.

4. SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE

Nell'anno 2009 non si segnala una particolare propensione a negoziare la tematica dei sistemi classificatori e dell'inquadramento professionale. Questo, per molti versi, è il risultato dell'esaurirsi di un processo che ha visto negli anni passati significativi interventi modificativi che sono stati oggetto di sperimentazione e che, ora, sono oggetto di manutenzione e adattamento all'emersione di nuovi profili o professionalità che non incidono sul sistema nel suo complesso.

L'analisi dei rinnovi contrattuali segnala, infatti, più una carenza di trattazione che non una disciplina diffusa. Tuttavia, dai pochi rinnovi che si sono occupati della disciplina dei sistemi di inquadramento e della classificazione del personale emergono sostanzialmente due tipologie di intervento: il primo è rappresentato da attività di esame, studio e monitoraggio ed il secondo da interventi di manutenzione.

In merito alle attività di esame, studio e monitoraggio, gli accordi, hanno operato, spesso, attraverso il metodo della inserzione di nuovi profili professionali all'interno del sistema classificatorio già esistente, confermando la tendenza ad individuare in sede nazionale (attraverso un processo spesso preceduto dal lavoro di commissioni tecniche), le modifiche necessarie al fine di conformare i contenuti essenziali delle professionalità dei prestatori ai mutamenti determinati dai cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo.

Le parti contraenti del rinnovo dei *Chimici*, ad esempio, dopo aver confermato i risultati di un processo di revisione del sistema classificatorio già avviato dal 2007 attraverso un positivo confronto realizzatosi in seno ad apposita Commissione bilaterale, si impegnano a far proseguire i lavori della Commissione citata al fine di:

realizzare un'indagine conoscitiva e definire, entro il 2010, proposte in materia di inquadramento dei lavoratori turnisti a ciclo continuo, in modo particolare per i capituono degli impianti *cracking* petrolchimici;

- acquisire gli opportuni elementi conoscitivi circa l'applicazione del nuovo sistema classificatorio per le piccole e medie imprese e definire le conseguenti proposte in merito.

Inoltre le parti, rilevato che nel settore farmaceutico è in atto una fase di profonda trasformazione che incide sull'occupazione e sull'organizzazione delle attività aziendali, convergono sulla necessità di specifici approfondimenti sui ruoli coinvolti nella attività di informazione scientifica del farmaco, da riportare nell'ambito della commissione bilaterale, al fine di formulare eventuali proposte di modifica.

Infine, alla Commissione bilaterale viene altresì affidato il compito di procedere ad un'attività di esame ed analisi dei vari fattori previsti per l'inquadramento, con particolare riguardo all'esperienza e alla sua opportuna valorizzazione.

Ulteriore esempio è fornito dal rinnovo dei *Panificatori* che da un lato aggiunge nuovi profili professionali a quelli già presenti nel sistema classificatorio e dall'altro istituisce apposita commissione paritetica per la revisione degli inquadramenti che concorra a

definire, entro il 31 dicembre 2010 il nuovo inquadramento contrattuale dei lavoratori, tenendo conto tra l'altro dei concetti di polivalenza e polifunzionalità.

Da ultimo il rinnovo dei *Cartai* e *cartotecnici* interviene sul sistema contrattuale di inquadramento unico arricchendo i profili con l'inserimento di sei nuove declaratorie per il livello C1S. Tale incremento delle declaratorie è coerente con un processo di costante e necessario adeguamento del sistema classificatorio del settore alle nuove professionalità richieste dal processo di lavorazione. Ciò, peraltro, consente di dare riconoscimento contrattuale, e conseguentemente anche retributivo, al rilevante grado di specializzazione sempre più pressantemente richiesto dall'organizzazione del lavoro e alla necessaria integrazione tra sapere tecnico e capacità operativa diretta.

Il CCNL Telecomunicazioni ha introdotto nuovi profili professionali nelle aree Web, Ricerca, ICT, Rete e Amministrazione, coerentemente con lo sviluppo delle professionalità aziendali legate all'evoluzione della filiera. Sono stati inoltre individuati alcuni profili, tassativamente indicati, che, nell'ambito del quinto livello inquadramentale presentano connotati di elevato grado di specializzazione. Ai lavoratori inquadrati nei suddetti profili viene riconosciuto un parametro retributivo specifico differenziato da quello degli altri lavoratori parimenti inquadrati al quinto livello.

5. DISCIPLINA DEI TEMPI DI LAVORO (ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FERIE)

Come si accennava in premessa, una specifica attenzione è stata dedicata, in questo studio, agli interventi negoziali in materia di flessibilità temporale e, più in generale, di tempi di lavoro.

Al riguardo, merita di essere rammentato che la disciplina legale di questo tradizionale ambito di intervento della contrattazione di categoria ha subito profonde modifiche ad opera del d.lgs. n. 66/2003 (di attuazione delle direttive comunitarie n. 93/104 e 2000/34; v. ora dir. n. 2003/88), poi successivamente integrato e modificato (v., in particolare, il d.l. n. 112/2008, convertito dalla l. n. 133/2008). L'impatto della nuova regolamentazione legislativa sui rinnovi di categoria si è rivelato subito significativo, in considerazione dei numerosi rinvii che il d.lgs. n. 66 opera alla contrattazione collettiva, autorizzando quest'ultima ad introdurre rilevanti deroghe a quasi tutte le disposizioni in esso contenute. Ebbene, anche nel 2009 la gran parte dei contratti esaminati introduce previsioni dirette a sfruttare gli spazi di flessibilità nell'interesse delle imprese consentiti dalla legge.

Un rilevante ambito di intervento derogatorio è costituito dalla materia dei riposi. Con riferimento al **riposo giornaliero**, la legge, dopo aver stabilito che esso non possa essere inferiore a 11 ore consecutive ogni 24, prevede direttamente alcune deroghe alla consecutività e autorizza la contrattazione collettiva ad introdurre altre e/o a ridurre la stessa durata del riposo (cfr. art. 7 e 17, co. 1, del d.lgs. n. 66, come modificati dalla l. n. 133/2008), a condizione che al lavoratore siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo (cfr. la clausola di salvaguardia contenuta nell'art. 17, co. 4).

All'interno di tale cornice legale vanno collocati, quindi, anche i rinnovi del 2009 e, in particolare, l'*Accordo non unitario metalmeccanici* (non sottoscritto, come ben noto, dalla FIOM), i cui firmatari si sono impegnati ad armonizzare, in fase di stesura del testo

contrattuale , “quanto previsto dalla ‘Dichiarazione a verbale’ n. 4 posta in calce all’art. 5, e dal 20° comma dell’art. 6, Sezione Quarta, Titolo III, con le disposizioni di cui all’art. 17, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificate” dalla citata legge n. 133/2008. Tale armonizzazione risponde, nelle intenzioni dei sottoscrittori, all’esigenza di coordinare le previsioni contrattuali, definite vigendo il vecchio testo dell’art. 17 del D.Lgs. 66/2003 che limitava ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro la possibilità di derogare alla disciplina del riposo giornaliero, con le modifiche apportate dalla legge n. 133/2008 che, nell’estendere tale possibilità anche ai contratti collettivi aziendali, l’ha però subordinata all’assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali. Le parti, in sostanza, si sarebbero impegnate a definire una formulazione contrattuale adeguata e coerente con la nuova impostazione della legge che continui cioè a consentire interventi sulla materia anche da parte degli accordi aziendali. Sempre in materia di riposo giornaliero, merita anche di essere segnalata la modifica che ha riguardato la disciplina del CCNL degli *Enti culturali, turistici e sportivi*. Il rinnovo ha anzitutto previsto che il limite minimo legale, pari a 11 ore consecutive ogni 24, operi fatta “salva l’ipotesi di prestazione svolta in regime di reperibilità”. Quest’ultimo inciso, introdotto appunto nel 2009, risponde meglio alle esigenze di flessibilità temporale e di risparmio dei costi delle imprese, poiché consente che, in caso di effettiva chiamata del lavoratore in reperibilità, il riposo possa essere sia frazionato che ridotto. Il medesimo rinnovo stabilisce però (con una previsione anch’essa di nuovo conio) che al lavoratore interessato da regimi di reperibilità debba essere comunque garantito il riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive “per almeno 2 giorni a settimana”.

Merita, infine, di essere sottolineato che, pur nel silenzio delle previsioni contenute nei due CCNL sopra menzionati (come del resto in quasi tutti i CCNL che, a partire dal 2003, hanno sfruttato la descritta facoltà di deroga), qualora il riposo giornaliero scenda al di sotto della soglia delle 11 ore, deve pur sempre essere rispettata la già citata clausola di salvaguardia contenuta nell’art. 17, co. 4, d.lgs. n. 66 (il quale riproduce una clausola già contenuta nella dir. n. 93/104 e poi trasfusa nella dir. n. 2003/88). In particolare, secondo l’interpretazione resa dalla Corte di giustizia (9 settembre 2003, C-151/02, caso *Jaeger*), la clausola impone che al lavoratore siano attribuiti riposi compensativi “immediatamente successivi all’orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o sovraccarico del lavoratore dovuti all’accumulo di periodo di lavoro consecutivi”; tale compensazione può essere esclusa qualora sussistano “circostanze del tutto eccezionali”, che rendano impossibile il godimento tempestivo del riposo, e al cui ricorrere va comunque assicurata una “protezione appropriata”.

Per quanto attiene poi, al **riposo settimanale e domenicale**, merita menzione l’ipotesi di accordo per le imprese di *Assicurazione-Assistenza*. Il precedente CCNL stabiliva che i lavoratori turnisti dovessero godere, nell’anno, almeno del 30% delle domeniche e delle festività; ebbene, ai sensi della nuova regolamentazione contrattuale, tale percentuale può essere ridotta, sia pure “con il consenso dell’interessato e per casi eccezionali”.

Passando, poi, ad analizzare gli interventi negoziali in materia di orario di lavoro, va detto che nei rinnovi del 2009 non si registrano significative variazioni in materia di **orario normale settimanale** e di **orario multiperiodale** (art. 3, d.lgs. n. 66). Si eccettua l’innovativa disciplina introdotta dal protocollo applicativo del CCNL *Logistica, trasporto merci e spedizioni*, nella quale si prevede, tra l’altro, che “per le cooperative

che utilizzano il sistema della retribuzione mensilizzata [...] l'orario normale potrà essere riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 3 mesi" (l'art. 3 del d.lgs. n. 66 consentirebbe, invece, di prolungare il periodo di riferimento fino ad un anno) e che, pertanto, le ore eccedenti l'orario mensile, che è di 39 ore, "potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, nel limite massimo di 200 ore annuali".

Più numerosi sono i rinnovi che si occupano di lavoro **straordinario**, ma con specifico riferimento alla **banca delle ore** (in proposito cfr. art. 5, u.c., d.lgs. n. 66/2003).

Così, le uniche innovazioni in materia di lavoro straordinario che meritano di essere segnalate sono contenute nel rinnovo *Cartai e cartotecnici* (il quale ha elevato, da 60 a 70, il monte ore annuo che l'azienda, in presenza di esigenze indifferibili di natura straordinaria, può esigere da ciascun dipendente in deroga al "principio di non obbligatorietà", altrimenti fissato dal CCNL; da 32 a 48, il limite annuale, e da 8 a 16, quello trimestrale delle ore di straordinario che, nei casi di esigenze produttive o organizzative, possono essere richieste, sempre in deroga al predetto principio, ai turnisti a ciclo continuo). La specifica disciplina della banca delle ore risulta decisamente più contrattata nel corso del 2009, o mediante rinvii al secondo livello di contrattazione (cfr., ad es., il protocollo applicativo del CCNL *Logistica, trasporto merci e spedizioni*), o mediante la diretta introduzione di modifiche alle clausole previgenti.

Tra le modifiche più interessanti vi sono certamente quelle che si occupano delle modalità di godimento delle ore accantonate nella banca ore.

Il rinnovo dei *Chimici*, in particolare, ha precisato che il loro utilizzo potrà essere anche finalizzato ad iniziative di responsabilità sociale (quali, ad esempio, permessi per agevolare l'assistenza in gravi situazioni familiari; finanziamento del Fondo aziendale per l'integrazione al reddito, previsto dal contratto; iniziative formative di riqualificazione per l'occupabilità ed altre iniziative convenute a livello aziendale).

Una significativa innovazione è poi stata introdotta nel rinnovo del CCNL per gli *Enti culturali, turistici e sportivi*, il quale prevede che, "con specifico accordo aziendale, verranno definite le modalità di [...] presentazione delle domande di usufruzione dei riposi compensativi, con l'espressa previsione di un obbligo di motivata risposta da parte del datore di lavoro, entro tempi certi, all'istanza presentata dal lavoratore" e che, "al fine di garantire una corretta programmazione del lavoro", nel predetto accordo saranno definite "le modalità ed i termini di presentazione, per ciascun anno solare, di un calendario orientativo per il godimento dei riposi compensativi da parte di ciascun interessato". Ma il rinnovo in questione non si limita ad operare un simile rinvio al contratto aziendale, poiché esso stabilisce che, anche in caso di mancata stipula dell'accordo di secondo livello, al lavoratore, il quale richieda di usufruire sotto forma di permessi compensativi di parte o di tutte le ore accantonate, deve comunque essere garantito che almeno il 30% delle ore complessivamente richieste a tale titolo siano godute "nel corso del competente anno di fruizione" e collocate nei periodi che il lavoratore stesso avrà individuato (fatte salve "comprovate improcrastinabili necessità aziendali, tali da giustificare un motivato differimento degli stessi entro i due mesi successivi da quello cui la richiesta inerisce"). Il restante 70% delle ore accantonate, sarà invece goduta, sempre ove il lavoratore ne faccia richiesta, "entro l'anno successivo a quello di maturazione, armonizzando le esigenze aziendali con quelle del lavoratore". Si tratta, com'è evidente, di un'innovazione diretta a garantire una più efficace risposta

alle esigenze individuali, poiché supera la precedente previsione, invero tuttora presente, con formulazioni simili, in numerosi contratti di categoria, alla cui stregua “l'utilizzo [delle ore accantonate] come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione [dovesse] essere resa possibile [dalle aziende] tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio”.

Sotto questo aspetto, molto meno efficace pare la modifica introdotta dal rinnovo del CCNL *Alimentaristi*, il quale, pur introducendo un meccanismo di banca ore specificamente dedicato ai genitori di bambini fino a 24 mesi (che hanno diritto, su loro richiesta, di percepire la sola maggiorazione, accantonando le ore straordinarie in un conto ore), stabilisce pur sempre che i riposi compensativi vanno goduti entro 12 mesi dalla maturazione, ma “nel rispetto delle esigenze aziendali”.

Per altro verso, merita un cenno l'innovazione introdotta dall'ipotesi di accordo per le imprese di *Assicurazione-Assistenza* in materia di **lavoro a turni**. Con l'evidente fine di favorire una più adeguata conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, il rinnovo ha previsto che le aziende, qualora debbano modificare il piano trimestrale di turnazione, sono tenute a fornire un preavviso “da 16 a 8 giorni in relazione alle esigenze aziendali”; si tratta, peraltro, di un miglioramento modesto rispetto alla previgente disciplina, che prevedeva un preavviso secco di 8 giorni, poiché l'allungamento di quest'ultimo è pur sempre subordinato alle predette esigenze.

Venendo, poi, alle previsioni in materia di **lavoro notturno**, anche in questo caso giova preliminarmente precisare che la l. n. 133 del 2008 ha inciso sulla disciplina del d.lgs. n. 66, modificando la nozione di lavoratore notturno, pur senza incidere sul rinvio alla contrattazione collettiva già contenuto nell'art. 1, co. 2, del predetto decreto; resta quindi invariata la possibilità per i contratti collettivi di integrare la nozione legale. Ebbene, sotto questo aspetto, anche i contratti che hanno introdotto nuove clausole in materia, si sono sostanzialmente limitati a riprodurre la nuova nozione dettata dalla l. n. 133, senza sfruttare - a ben vedere - la citata facoltà di deroga (si veda il rinnovo relativo agli *Enti culturali, turistici e sportivi*, alla cui stregua “deve intendersi lavoratore notturno colui il quale svolge periodo notturno, alternativamente: a) almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; b) almeno tre ore di lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno”).

Di maggiore interesse risultano, invece, le clausole dei rinnovi che, in vario modo, risultano connesse ad un ulteriore rinvio contenuto nel d.lgs. n. 66, il quale affida ai contratti collettivi il compito di stabilire i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno (cfr. art. 11, co. 2, primo periodo). In particolare, nell'ipotesi di rinnovo del CCNL delle imprese di *Assicurazione-Assistenza*, si prevede la possibilità che l'uscita dai turni notturni possa essere richiesta dai lavoratori che abbiano maturato 10 anni di servizio e 40 anni di anzianità anagrafica, anche se alle aziende è pur sempre riservata la facoltà “di accettare le richieste di uscita dai turni notturni compatibilmente con le loro esigenze tecnico, organizzative e produttive, fatte salve le condizioni di miglior favore” (evidentemente fissate ad altri livelli negoziali). Per altro verso, il già citato rinnovo relativo agli *Enti culturali, turistici e sportivi* ha direttamente ampliato l'elenco delle ipotesi nelle quali i lavoratori sono esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno, riconducendo ad esse anche i casi in cui sussistano patologie oncologiche dalle quali residui una ridotta capacità lavorativa.

Uno specifico campo di intervento “derogatorio” della contrattazione collettiva (abbondantemente sfruttato negli anni precedenti), attiene alla **durata massima** settimanale dell’orario, che è stabilita dall’art. 4, del d.lgs. n. 66, in 48 ore (comprehensive dello straordinario), le quali vanno però rispettate, come media, all’interno di un periodo di riferimento quadrimestrale; il medesimo art. 4, peraltro, autorizza i contratti collettivi a prolungare tale periodo fino ai 6 mesi o addirittura, in presenza di “ragioni obiettive, tecniche o inerenti all’organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi”, fino ai 12 mesi. Quest’ultimo e più ampio termine, in particolare, risulta ripreso nel protocollo applicativo del CCNL *Logistica, trasporto merci e spedizioni*, il quale stabilisce che il periodo di riferimento è elevato, appunto, a 12 mesi, “in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali la stagionalità e i picchi produttivi”; la genericità della formulazione, che pare invero attagliarsi a qualsiasi attività produttiva, induce a dubitare che sia rispettata la previsione legale, la quale, come s’è visto, impone invece di *specificare* le “ragioni” per le quali è ammesso il prolungamento massimo del periodo di riferimento. Inoltre per i *Chimici*, in relazione all’art. 4, co. 2, D.Lgs. 234/2007, è stato esteso l’arco temporale (da 4 a 6 mesi, limite massimo previsto dalla legge) su cui calcolare la durata media dell’orario di lavoro per i lavoratori mobili ai quali si applica il decreto.

Infine, va dato conto delle modifiche relative alla disciplina negoziale delle **ferie**, la quale va coordinata con le previsioni contenute nell’art. 10, d.lgs. n. 66, e nell’art. 2019 c.c. La prima di tali previsioni, in particolare, prevede un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane il quale, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane (consecutive in caso di richiesta del lavoratore) nel corso dell’anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione. In primo luogo, merita di essere segnalato, l’accordo di rinnovo per gli *Enti culturali, turistici e sportivi* ha recepito tale distinzione, ma ha introdotto – ad evidente rafforzamento delle finalità di tutela della salute del lavoratore – significativi limiti, sia quantitativi che qualitativi, allo “slittamento” di parte delle ferie nell’anno successivo a quello di maturazione; il differimento delle ferie residue, infatti, da un lato non potrà superare “il mese di aprile dell’anno successivo” e, dall’altro, non è ammesso indiscriminatamente (come pare consentire il citato art. 10), ma solo in presenza di *eccezionali esigenze aziendali* (nella previsione contrattuale riecheggia significativamente, il lessico utilizzato, oltre che il principio affermato, in una rilevante pronuncia della Corte Cost., la n. 543/1990, che, invero, non pare invece essere stata adeguatamente considerata dal legislatore). Una specifica menzione merita anche la nuova disciplina delle ferie contenuta nel rinnovo della *Pesca marittima*, la quale solleva qualche dubbio di conformità rispetto alla previsione dell’art. 10 (che, a differenza di altri articoli del d.lgs. n. 66, si applica anche alle attività di pesca in mare); il rinnovo, infatti, fissa sì un termine di godimento delle settimane “residue” più ridotto rispetto al limite legale di 18 mesi (portandolo ai 9 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione), ma, al contempo, prevede che le due settimane da godere nell’anno di maturazione debbano essere concesse in modo continuativo, ove ne faccia richiesta il lavoratore, ma a condizione che ciò risulti compatibile “con le esigenze dell’attività di pesca” (e si tratta di una condizione della quale non v’è traccia nella legge).

Merita, infine, di essere menzionato quanto previsto nel rinnovo del CCNL telecomunicazioni in merito alla fruizione delle 72 ore di permesso per Riduzione di Orario di Lavoro (ROL) previste dal CCNL. Al riguardo, le Parti hanno previsto che tali permessi “dovranno essere fruiti di norma nel corso dell’anno di maturazione”. E’ inoltre demandata al livello aziendale la possibilità di Accordi che prevedano la fruizione collettiva di detti permessi. Infine, sul tema, è stato stabilito che i permessi eccezionalmente non goduti nel corso dell’anno confluiscono – salvo diversi accordi aziendali - nel conto ore per un periodo massimo di 24 mesi.

6. ISTITUTI DELLA FLESSIBILITÀ: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA E *PART-TIME*

6.1 Contratto a tempo determinato

Nei rinnovi del 2009 è abbastanza diffuso l’intervento dell’autonomia collettiva sul **contratto a tempo determinato**. Del resto, ciò è comprensibile alla luce del fatto che nel decreto che regola la materia, il d.lgs. 368/2001, vi sono diversi rinvii all’autonomia collettiva (alcuni presenti già nel testo originario del decreto, altri introdotti con la l. 247/2007 ed altri ancora con il d.l. 112/2008, convertito nella l. 133/2008).

In relazione alle **ipotesi di legittima apposizione del temine**, il d.lgs. 368/2001, come è noto, diversamente dal quadro normativo precedente, prevede una formula molto ampia “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”, che oblitera la funzione “autorizzatoria” in precedenza attribuita in materia dal legislatore alla contrattazione collettiva, che poteva integrare l’elenco ristretto e tassativo di casi di legittimo ricorso al contratto a termine previsto dalla l. 230/1962. Nei rinnovi esaminati viene ripresa la decisione, già adottata nei precedenti contratti, di fare un’esemplificazione dei casi di legittima apposizione del temine, con la specificazione che ciò non impedisce il ricorso all’istituto a fronte delle (altre) ragioni individuate dall’art. 1, co. 1, d.lgs. n. 368/2001 (v., ad es., il CCNL *Enti culturali, turistici e sportivi* e il CCNL *Giornalisti*). I rinnovi *Assicurazione-Assistenza* e *Enti culturali, turistici e sportivi* stabiliscono che si può ricorrere al contratto a tempo determinato anche per ragioni riferibili all’ordinaria attività del datore, ribadendo quanto previsto dall’inciso introdotto nell’art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001, dall’art. 21, co. 1, d.l. 112/2008, convertito nella l. 133/2008. Alcuni fra gli accordi esaminati si occupano dell’ipotesi di sostituzione dei lavoratori assenti con lavoratori a termine. In particolare, il CCNL *Panificatori* prevede la possibilità di stipulare un contratto a termine che abbia inizio (fino a) 90 giorni prima dell’assenza e che si concluda (fino a) 90 giorni dopo il rientro del sostituto, evidentemente nell’ottica di consentire un affiancamento precedente e successivo di sostituto e sostituito, mediante il quale agevolare il doppio passaggio di consegna. Quanto allo specifico caso dell’utilizzo del contratto a termine per sostituire dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, va segnalato, fra gli altri, l’*Accordo non unitario metalmeccanici*. Nell’introdurre una nuova disciplina contrattuale del contratto a tempo determinato (che, come espressamente precisato dalle parti, si applica ai lavoratori a tempo determinato assunti dal 1° gennaio 2010) questo rinnovo prevede, nelle ipotesi sopra menzionate, la possibilità di anticipare l’assunzione con contratto a termine di un “sostituto” fino a due mesi (tale clausola contrattuale interviene sulla base del rinvio all’autonomia collettiva presente nell’art. 4, co. 2, d.lgs.

151/2001, che, consentito al datore di assumere fino a un mese prima, affida ai contratti collettivi la possibilità di aumentare la durata massima dell'anticipo); similmente, si veda il rinnovo dei *Chimici*.

Quanto al **tetto di 36 mesi** (previsto dall'art. 5, co. 4-*bis*, d.lgs. 368/2001, per i rapporti a termine instaurati con lo stesso lavoratore ed aventi ad oggetto le medesime mansioni), diversi rinnovi si avvalgono della facoltà di deroga attribuita all'autonomia collettiva dalla norma medesima per effetto della modifica intervenuta ad opera dell'art. 21, co. 2, d.l. 112/2008. Il CCNL *Giornalisti*, ad esempio, oltre ai contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo ed a quelli stipulati nella fase di avvio di nuove iniziative editoriali e multimediali, esclude dall'applicazione di questo limite massimo quelli stipulati in aziende che abbiano concordato con i sindacati percorsi di stabilizzazione dei rapporti a termine. Il rinnovo dei *Chimici*, confermando peraltro la previgente regolazione contrattuale, fissa un limite di 48 mesi complessivi nell'arco di 5 anni per i contratti a termine ed un altro di 54 mesi nell'arco temporale di 69 mesi per l'ipotesi di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione.

Diversi accordi determinano la **durata dell'ulteriore ed unico contratto a termine** stipulabile presso la DPL ex art. 5, co. 4-*bis* (con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato), dopo il superamento dei 36 mesi per effetto di contratti successivi, tenendo conto anche delle proroghe (v. i rinnovi dei *Giornalisti*, dei *Panificatori* e del CCNL *Telecomunicazioni*, che fissano la durata massima di tale contratto in 12 mesi).

Generalmente risulta scarsa l'attenzione delle parti sociali sulle **informazioni** da dare ai lavoratori a termine. Tra i pochi contratti che intervengono in materia vi è il CCNL *Impianti sportivi*, che dispone, sulla base del rinvio ex art. 9, d.lgs. 368/2001, che l'azienda fornirà ai lavoratori, direttamente o per il tramite delle RSU, informazioni sui posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza (v. anche, *infra*, quanto previsto dal rinnovo dei *Cartai* e *cartotecnici* in relazione alle assunzioni a termine per attività stagionali). L'*Accordo non unitario metalmeccanici* prevede che i lavoratori a tempo determinato siano formati in modo adeguato in materia di sicurezza e di salute e che le imprese li informino dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza. In termini più generali, nel rinnovo dei *Chimici* è stata abbassata da 100 a 50 dipendenti, anche a termine, e riferita alle imprese la soglia per i diritti di informazione sulle materie rilevanti per la vita d'impresa; è stata, inoltre, prevista la possibilità di rendere l'informativa anche nell'ambito dell'Osservatorio aziendale, ove costituito.

Dopo l'intervento dell'art. 1, co. 39, l. 247/2007, che ha introdotto nel d.lgs. 368/2001 l'art. 5, co. 4-*quater* (poi modificato dal d.l. 112/2008, convertito in l. 133/2008) il **diritto di precedenza** è garantito ai lavoratori a termine che abbiano prestato attività per un periodo superiore a 6 mesi, "fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", nel caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'azienda con riferimento alle stesse mansioni nei 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine. L'art. 5, co. 4-*sexies*, del medesimo decreto, precisa inoltre che tale diritto "può essere esercitato a condizione

che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi [...] dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro". Diversi accordi del siglati nel periodo esaminato ribadiscono le previsioni sopra citate (v., ad es., il CCNL *Enti culturali, turistici e sportivi*, che elimina la previgente disposizione contrattuale che riconosceva tale diritto a tutti i lavoratori a tempo determinato e senza limiti temporali e l'*Accordo non unitario metalmeccanici*). Altri rinnovi si discostano dalle previsioni legali in diversi punti, anche sfruttando lo spazio che, come sopra ricordato, l'art. 5, co. 4-*quater*, assegna all'autonomia collettiva. Il CCNL *Telecomunicazioni*, ad esempio, riproduce la previsione legale appena citata ma se ne discosta in alcuni punti. Innanzitutto, il diritto di precedenza viene riconosciuto ai dipendenti che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo "pari almeno a sei mesi" e non "superiore a sei mesi", come previsto dalla legge; in secondo luogo, ai sensi del rinnovo in esame il lavoratore deve manifestare la volontà di esercitare il diritto di precedenza in forma scritta (requisito non necessario invece secondo la legge) ed entro tre mesi (non sei) dalla cessazione del rapporto; infine, le parti contrattuali precisano che tale diritto non si può esercitare se il rapporto di lavoro a termine sia cessato per giusta causa. Similmente, il CCNL *Chimici* limita il diritto di precedenza alle assunzioni effettuate nei tre mesi successivi (e non nei successivi 12 mesi), escludendo altresì la maturazione di tale diritto nel caso in cui il rapporto di lavoro a termine sia cessato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

L'*Accordo non unitario metalmeccanici* introduce una nuova disciplina contrattuale che - come sopra ricordato - per espressa previsione delle parti si applica ai lavoratori a termine assunti a decorrere dal 1° gennaio 2010. Essa non modifica la procedura di stabilizzazione applicabile, secondo il CCNL siglato unitariamente il 21.1.2008 da FIOM-FIM-UILM, ai lavoratori assunti a termine o utilizzati con la somministrazione di manodopera nella stessa azienda per mansioni equivalenti (o, a maggior ragione, nelle stesse mansioni), nell'ipotesi in cui i periodi anche non consecutivi di lavoro svolti nell'ambito delle due tipologie contrattuali superino i 44 mesi. Nel rinnovo in esame è previsto che ai lavoratori a tempo determinato assunti dal 1° gennaio 2010 "si applica la [nuova] disciplina contrattuale", ma non è stato dichiarato in maniera espressa (come invece fatto per il caso della disciplina contrattuale del part-time, su cui v. *infra*), che le nuove clausole contrattuali sostituiscono tutte le precedenti. Ciò precisato, va aggiunto che l'*Accordo* in esame stabilisce (sempre limitatamente ai lavoratori a termine assunti a decorrere dal 1° gennaio 2010) che, nei casi di "successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine" e di trasformazione del contratto a tempo indeterminato per le stesse mansioni già svolte in precedenza, si terrà conto dei periodi di svolgimento della prestazione effettuati dal lavoratore presso lo stesso datore "ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale", purché fra tali periodi non vi siano state interruzioni superiori a 12 mesi.

Il medesimo rinnovo interviene anche sulle **attività stagionali** (per le quali non opera il limite dei 36 mesi previsto dell'art. 5, co. 4-*bis*). Oltre a ribadire le regole sul diritto di precedenza dei lavoratori stagionali, definite dal legislatore con l'art. 5, co. 4-*quinquies* e l'art. 4-*sexies*, d.lgs. 368/2001, si decide, ai sensi dell'art. 5, co. 4-*ter*, che sono da considerare stagionali, oltre alle attività individuate dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525, quelle "caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa

in determinati e limitati periodi dell'anno", rinviando per "l'individuazione della stagionalità, così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva" (nel limite di 6 mesi nell'anno) ad un accordo fra direzione aziendale, RSU e strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo.

Sempre in relazione alle attività stagionali, il rinnovo dei *Cartai* e *cartotecnici* individua una serie di "lavorazioni" da considerare stagionali in aggiunta alle ipotesi previste dal DPR 1525/1963 e pone a carico dell'azienda l'obbligo di informare annualmente le RSU sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali. In modo analogo, il CCNL *Panificatori*, riprodotta la disciplina legale del diritto di precedenza dei lavoratori stagionali, individua attività *ulteriori* da considerare stagionali in quanto legate alla disponibilità di materie prime e/o di consumo, correlate alla domanda dei consumatori o connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva del settore merceologico dell'azienda (quali, ad esempio, la concentrazione della produzione in determinati periodi dell'anno). In tali ipotesi si ribadisce espressamente che non opera la limitazione della durata massima complessiva di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, d.lgs. 368/2001, e si prevede che il ricorso ai contratti a termine debba essere "contenuto al tempo strettamente necessario" e comunque non superiore a sei mesi per ogni singolo contratto.

Un ulteriore campo in cui l'autonomia collettiva è chiamata dal legislatore ad operare, ai sensi dell'art. 10, co. 7, d.lgs. 368/2001, è quello della fissazione di limiti quantitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato. Si tratta delle cd. **clausole di contingentamento**, che non operano, per espressa previsione di legge, nei casi di avvio di nuove attività e per i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità. Diffusa è la tendenza, nei rinnovi del 2009, ad elevare tali tetti o a ridurre l'ambito oggettivo di operatività, consentendo un più cospicuo ricorso al contratto a termine. Il rinnovo *Enti culturali, turistici e sportivi*, ad esempio, introduce l'esenzione delle limitazioni quantitative per i contratti a tempo determinato conclusi per "far fronte ad appalti, concessioni e/o affidamenti di servizi [...] comunque limitati nel tempo, per la durata dell'appalto, atto concessorio o affidamento". Fra gli accordi che, in diversa misura, elevano il numero massimo di contratti a termine stipulabili, v. i rinnovi del CCNL *Impianti sportivi*, del CCNL *Assicurazione-Assistenza* e del CCNL *Giornalisti* (quest'ultimo, pur elevando la soglia massima, conferma la scelta del limite cumulativo fra lavoratori a termine e somministrati).

Infine, nonostante la legge chiami espressamente la contrattazione ad intervenire sul tema (v. l'art. 10, comma 7, lettera a, d.lgs. 368/2001), pochi rinnovi determinano la durata della cd. **fase di avvio delle nuove attività**, in cui i contratti a termine sono esenti dalle limitazioni quantitative eventualmente stabilite dalla contrattazione collettiva (v., ad esempio il CCNL *Assicurazione-Assistenza*, che prevede una durata di 12 mesi).

6.2 Somministrazione di manodopera

In relazione alla **somministrazione di manodopera**, si riscontra, invece, una scarsa attenzione delle parti nei rinnovi del 2009. Fra gli accordi che intervengono in materia, va segnalato il rinnovo dei *Giornalisti* che, oltre a elevare, come già segnalato, la soglia complessiva di lavoratori a termine e somministrati utilizzabili dal datore di lavoro, conferma, per la somministrazione, l'obbligo per l'azienda (utilizzatrice) - già previsto

nel previgente CCNL nel caso di ricorso al lavoro interinale - di comunicare preventivamente al comitato di redazione "il numero, le qualifiche e le mansioni dei giornalisti da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro a termine, nonché le durate ed i motivi", con la precisazione che, qualora vi siano " motivate ragioni di urgenza e necessità", la comunicazione potrà essere effettuata entro le 24 ore successive alla stipula del contratto. Il rinnovo del CCNL *Chimici*, da un lato, come sopra messo in luce, conferma il limite cumulativo di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nell'ipotesi di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione e, dall'altro, introduce la possibilità di stipulare contratti di somministrazione per sostituire lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 151/2001), anche in anticipo, fino a due mesi, rispetto al periodo di inizio del congedo, in modo da consentire un periodo di affiancamento fra lavoratore dipendente (sostituito) e lavoratore 'somministrato' (sostituto).

6.3 Part-time

Tra le innovazioni relative alla disciplina contrattuale del **part-time**, meritano di essere anzitutto menzionate quelle concernenti il **passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa**, poiché nel corso del 2009, anche in connessione con la modifica del quadro legislativo, numerosi CCNL sono stati interessati da interventi di manutenzione delle relative clausole.

In proposito giova precisare che il d.lgs. 61/2000, a seguito delle modifiche operate dal d.lgs. 276/2003 e dalla l. 247/2007, in primo luogo, stabilisce che i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta e accertata capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, abbiano diritto a trasformare il proprio *full-time* in *part-time* (v. art. 12-bis, co. 1, il quale garantisce comunque al lavoratore il diritto di tornare, su propria richiesta, al tempo pieno); in secondo luogo, prevede alcune ulteriori ipotesi nelle quali è attribuita la sola priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale (come nel caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, ovvero di lavoratore o lavoratrice che assista una persona convivente invalida al 100%, con necessità di assistenza continua, ovvero abbia un figlio convivente di età non superiore ai tredici anni o portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l. 104/1992: v. il nuovo testo dell'art. 12-bis, co. 2 e 3, d.lgs. n. 61/2000); infine, all'art. 12-ter, stabilisce che i lavoratori che abbiano trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale - e non tutti i lavoratori a tempo parziale, come previsto dall'art. 5, co. 2, d.lgs. 61/2000 prima della modifica operata del d.lgs. 276/2003 - siano titolari di un diritto di precedenza nel caso di assunzioni a tempo pieno, per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti.

Riguardo alle discipline negoziali relative al primo profilo, i *Chimici* hanno previsto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time* nel caso di "lavoratori affetti da patologie oncologiche che necessitano di terapie salvavita con periodicità frequente"; tale previsione non è ripetitiva del dettato normativo in quanto non richiede alcuna riduzione della capacità lavorativa dell'interessato. In altri casi è stato esteso il **diritto alla trasformazione del rapporto in part-time** (ivi compresa la reversibilità al tempo pieno) ai lavoratori affetti da qualsiasi grave patologia, che

richieda terapie salvavita e che comporti una discontinuità nella prestazione (v. *l'Accordo non unitario metalmeccanici*).

Con riferimento, poi, agli altri profili sopra menzionati, va detto che alcune previsioni contrattuali hanno unicamente la funzione di adeguare il dato negoziale al mutato testo dell'art. 12-bis, specie al comma 3 (così è per *l'Accordo non unitario metalmeccanici* e per il rinnovo delle *Telecomunicazioni*, i quali, ai fini del riconoscimento della priorità nel **passaggio al part-time** ai genitori che accudiscono di figli in giovane età, elevano quest'ultima fino al compimento del tredicesimo anno). Altre clausole, invece, modificano l'elenco delle ipotesi in cui l'azienda valuterà positivamente le domande di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale: le ipotesi sono state confermate ed ordinate in base alla priorità nell'*Accordo non unitario metalmeccanici*, il quale prevede che i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita e che comportino una discontinuità nella prestazione lavorativa hanno diritto, previa richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e, sempre su loro richiesta, a tornare nuovamente a un rapporto di lavoro a tempo normale; si prevede, peraltro, che le motivazioni che hanno consentito il passaggio "costituiscono [altresì] comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche". Il rinnovo *Enti culturali, turistici e sportivi* aggiunge nuove ipotesi rispetto al contratto scaduto e le ordina in base alla priorità. Infine, alcuni contratti innalzano la percentuale delle domande di trasformazione, determinate da specifiche necessità elencate tassativamente, cui viene data priorità nel caso di assunzione a tempo parziale (il CCNL *Alimentaristi*, ad esempio, eleva la percentuale dal 2% al 3%, per le aziende che occupino fino a 100 dipendenti, e dal 3% al 5%, per le altre).

Sempre in questa materia, va infine segnalato che le parti sottoscrittrici il rinnovo per le imprese di *Assicurazione-Assistenza*, hanno del tutto eliminato la priorità nel **passaggio da tempo pieno a tempo parziale e nel passaggio dal tempo parziale al tempo pieno** dei lavoratori già in forza rispetto alle nuove assunzioni operate dall'impresa, per le medesime mansioni; va segnalato che ciò comporta l'eliminazione, rispetto a quanto previsto dal contratto previgente, del diritto di precedenza dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nel caso di assunzione a tempo pieno. Diversa è la scelta dell'*Accordo non unitario metalmeccanici*, che non sopprime le precedenti clausole contrattuali relative al diritto di precedenza, a parità di mansioni, nell'ipotesi di successiva assunzione a tempo pieno, "fatte salve le esigenze tecnico-organizzative".

Un secondo ambito di intervento della contrattazione collettiva che merita di essere menzionato concerne il ricorso a strumenti di **flessibilità del part-time**, quali l'incremento della prestazione, mediante lavoro straordinario e supplementare, ovvero le clausole elastiche e flessibili, le quali consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione rispetto a quella concordata tra le parti (ipotesi ammessa solo nel *part-time* verticale e misto) e, rispettivamente, di modificare la collocazione temporale della prestazione rispetto a quella concordata (ipotesi ammessa anche nel *part-time* orizzontale).

Partendo dalla disciplina delle **clausole elastiche e flessibili**, giova preliminarmente ricordare che, a seguito delle modifiche apportate al d.lgs. n. 61/2000 da parte dell'art. 1, co. 44, l. 247/2007 (che ha tra l'altro abrogato l'art. 8, co. 2-ter, d.lgs. 61, a sua volta introdotto dal d.lgs. n. 276/2003), il concreto ricorso a simili clausole presuppone un doppio 'filtro' negoziale: è infatti necessario che, oltre all'accordo individuale (c.d. patto

di elasticità e/o flessibilità), vi sia una preventiva disciplina da parte dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i quali stabiliscano le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore può esercitare il potere e i tetti massimi di variabilità in aumento della prestazione.

In proposito, di un certo interesse risultano, anzitutto, le modifiche introdotte dal rinnovo delle *Telecomunicazioni*. In particolare, mentre il previgente CCNL si limitava ad ammettere la possibilità, per le parti del contratto individuale a tempo parziale, di concordare clausole elastiche e flessibili, la nuova disciplina, coerentemente con il dato legislativo sopra ricordato, oltre a fissare un limite quantitativo all'attuazione delle clausole elastiche (la variazione in aumento della prestazione non può superare il 100% dell'orario ridotto e, comunque, non può andare oltre il normale orario settimanale a tempo pieno), elenca le ipotesi al cui ricorrere possono essere utilizzate le clausole flessibili ed elastiche; si tratta di ipotesi delineate in modo ampio (si va dalle campagne pubblicitarie alle variazioni operative conseguenti agli interventi di modifica sui sistemi o sulle postazioni di lavoro; dalle attività necessarie per garantire la funzionalità degli impianti alla installazione o manutenzione di impianti), che possono comunque essere integrate al secondo livello di contrattazione.

Modifiche di un certo rilievo sono state introdotte anche dall'*Accordo non unitario metalmeccanici* il quale - all'interno di una più ampia riscrittura della disciplina del *part-time* (che, peraltro, entrerà in vigore, sostituendo completamente la previgente disciplina, dal 1° gennaio 2012, fatta salva la possibilità che la decorrenza sia anticipata mediante accordi aziendali) - ha dettato, per la prima volta nella categoria, specifiche previsioni in materia di clausole elastiche e flessibili. L'accordo, oltre a riprodurre la disciplina legale delle clausole in questione, porta a 7 giorni, rispetto ai 5 imposti dal d.lgs. 61/2000, il periodo di preavviso da dare al lavoratore prima di cambiare la collocazione temporale della prestazione; fissa una maggiorazione retributiva del 10% per tale ipotesi (cl. flessibile) e del 15% nel caso in cui il datore aumenti la durata della prestazione (cl. elastica); stabilisce che quest'ultima variazione non possa comunque superare il 25% della "normale prestazione annua a tempo parziale"; prevede l'obbligo di informare preventivamente le RSU nell'ipotesi in cui le clausole medesime si applichino a gruppi omogenei di lavoratori; infine, con una rilevante previsione, stabilisce che il lavoratore a termine che abbia sottoscritto le clausole elastiche e flessibili sia esonerato dal relativo adempimento, previo preavviso scritto di almeno 7 giorni, per tutto il lasso di tempo in cui sussistano alcune sopravvenute esigenze specificate nel CCNL (ed altre, "di analogo valenza sociale", che RSU e direzione concorderanno per ciascuna azienda). Si tratta, com'è evidente, di una previsione che, pur senza reintrodurre per via negoziale il cosiddetto diritto di ripensamento, cioè il diritto - riconosciuto al lavoratore a tempo parziale dal d.lgs. n. 61/2000, ma soppresso dal d.lgs. 276/2003 e non reintrodotta dalla l. n. 247/2007 - di *revocare* il proprio consenso (in presenza di particolari ragioni e nel rispetto di una specifica procedura) all'effettuazione della prestazione in un orario diverso rispetto a quello previsto nel contratto a tempo parziale, persegue però (in coerenza con Corte cost. 4 maggio 1992, n. 210) l'obiettivo di una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (nella medesima direzione si muovono le già riportate clausole del medesimo contratto, relative al ricorso alle clausole flessibili ed elastiche nell'ipotesi di passaggio di un lavoratore assunto a tempo indeterminato al tempo parziale).

Sempre in materia di flessibilità temporale della prestazione *part-time*, vanno citate, come sopra accennato, le clausole contrattuali relative al **lavoro supplementare** (l'autonomia collettiva è chiamata ad intervenire in materia dall'art. 3, co. 2, d.lgs. 61/2000). Ad esempio, un leggero incremento delle maggiorazioni è stato stabilito dal rinnovo delle *Telecomunicazioni*. Il CCNL *Giornalisti*, invece, prevede una maggiorazione del 19%, dispone che si possa ricorrere al lavoro supplementare in "presenza di esigenze organizzative" e stabilisce che il ricorso al lavoro supplementare non deve superare il 30% dell'orario inizialmente pattuito. L'*Accordo non unitario metalmeccanici* prevede che il ricorso al lavoro supplementare è consentito per "specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative" (mentre il CCNL del 2008 lo consente per "specifiche esigenze organizzative e produttive"), fa salvi comprovati impedimenti individuali del lavoratore, impone la preventiva comunicazione alle RSU e conferma le previsioni del precedente CCNL su maggiorazioni e limiti. Infine, passando al **lavoro straordinario**, va messo in luce che le parti contrattuali, in linea con la nuova disciplina contenuta nel d.lgs. 66/2003 (ed in particolare nell'art. 5, co. 3, del decreto), eliminano il riferimento al limite giornaliero (2 ore) e settimanale (8 ore).

7. CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO: APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

7.1 Apprendistato

Nella maggior parte dei rinnovi contrattuali del 2009 le parti sono intervenute sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Scarso risulta, invece, l'interesse per le altre due forme di apprendistato istituite e disciplinate del d.lgs. 276/2003: l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (costituisce un'eccezione, ad esempio, il CCNL *Panificatori*, che, predisposta una nuova disciplina contrattuale per l'apprendistato professionalizzante - su cui v. *infra* - precisa che questa, "in quanto compatibile con le norme di legge e con le convenzioni stipulate", è valida anche per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione).

L'autonomia collettiva è intervenuta anche in virtù del ruolo attribuitole dai numerosi rinvii previsti già nel d.lgs. 276/2003, poi ulteriormente accresciuto (a scapito dell'area riservata al legislatore regionale) dai successivi interventi del legislatore. Il d.l. n. 35/2005, convertito nella l. 80/2005, prima, e il d.l. 112/2008, convertito nella l. 133/2008. Il d.l. 35/2005 (inserendo il comma 5-*bis* nell'art. 49, d.lgs. 276/2003) ha accresciuto solo in via transitoria il ruolo dell'autonomia collettiva, al fine di sbloccare l'attuazione dell'istituto, preclusa dalla mancata regolamentazione dei profili formativi da parte di molte Regioni; il d.l. 112/2008, con l'art. 23, co. 2, inserendo nell'art. 49 il successivo comma 5-*ter*, ha reso invece definitivamente non più necessaria la regolamentazione ad opera del legislatore regionale dei profili formativi (regolamentazione che peraltro, già ai tempi del decreto, era stata predisposta nella maggior parte dei casi). Quest'ultimo intervento ha suscitato la protesta di alcune delle Regioni, che hanno lamentato l'incostituzionalità della nuova norma per violazione

della art. 117, co. 4, Cost., che assegna alle medesime competenza legislativa esclusiva sulla formazione professionale.

Le parti contrattuali si sono dimostrate interessate, in diversi comparti, a sfruttare questa possibilità, concessa loro dal citato art. 49, co. 5-ter, d.lgs. 276/2003, di attivare e regolamentare in via esclusiva e, peraltro, dover rispettare i principi definiti dall'art. 49, co. 5, d.lgs. 276/2003, l'apprendistato con **formazione esclusivamente aziendale** (c.d. "canale parallelo"). In alcuni rinnovi non si riscontra un intervento diretto ed immediato dei soggetti collettivi nazionali, ma, rispettivamente, vi è il rinvio per la regolamentazione dei profili professionali ad appositi organismi bilaterali (v., ad es., il ccnl *Assicurazione-Assistenza*) e la dichiarazione della disponibilità dei contraenti a definire successivamente i profili, ex art. 49, co. 5-ter, (v., ad es., il CCNL *Enti culturali, turistici e sportivi*). Più strutturati ed articolati sono gli interventi di altri accordi. Le parti contraenti del CCNL *Chimici*, ad esempio, hanno introdotto una nuova disciplina contrattuale al fine di regolare tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva dal nuovo art. 49, d.lgs. 276/2003. Fra le novità più rilevanti vi è l'abolizione della durata minima di due anni dell'apprendistato professionalizzante per i soggetti in possesso di laurea coerente con la professionalità da conseguire (tale intervento della contrattazione è reso possibile dall'abolizione, operata dal d.l. 112/2008, della durata minima legale del contratto di tale istituto, fissata invece in due anni nel testo originario dell'art. 49, co. 3, d.lgs. 276/2003). Il rinnovo in esame prevede, inoltre, un rafforzamento del ruolo dell'Organismo bilaterale per la Formazione chimica (OBC) in tema di formazione, nonché la possibilità, per le aziende con meno di 70 dipendenti, di affidare il ruolo di *tutor* al datore di lavoro o ad un lavoratore con inquadramento superiore rispetto a quello che consegnerà l'apprendista. Inoltre le parti, in coerenza con la revisione del sistema classificatorio, hanno proceduto all'aggiornamento delle aree funzionali nell'ambito delle quali si collocano le qualifiche da conseguire con l'apprendistato ed alla conseguente nuova definizione dei contenuti, correlati alle aree medesime, della formazione specifica che deve essere erogata all'apprendista. Il rinnovo dei *Panificatori* se, da una parte, sostanzialmente conferma la disciplina contrattuale previgente dell'apprendistato 'con formazione non esclusivamente aziendale', prevista ai sensi dell'art. 49, co. 5 e 5-bis, d.lgs. 276/2003, introduce, dall'altra, regole specifiche per l'"Apprendistato con formazione aziendale" - intesa come formazione "interamente gestita dall'azienda" - che vengono dichiarate "sostitutive di quanto previsto dai comma 5 dell'art. 49, d.lgs. 276/2003". È interessante notare come le parti tuttavia, relativamente a tale istituto, abbiano optato, "per la parte non incompatibile con la formazione interamente aziendale", per un rinvio generale alla disciplina contrattuale prevista già in precedenza ai sensi dei commi 5 e 5-bis dell'art. 49, d.lgs. 276/2003, ad esempio riguardo ai limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti, alla riferibilità del contratto alla qualifiche e mansioni specificamente individuate, alla durata del contratto e del periodo di prova, al trattamento normativo ed economico, ai principi generali in materia di formazione, nonché alla durata e contenuti della stessa (le parti concordano al riguardo un'elencazione esemplificativa di materie). Interessanti disposizioni specifiche vengono invece introdotte in relazione a diversi aspetti. In tema di attività formativa, si prevede che, qualora l'azienda non sia dotata di locali idonei alla formazione separati dai locali di produzione e/o non sia dotata di risorse in grado di trasferire le relative competenze dedotte nel piano formativo, tale attività "dovrà essere oggetto di convenzione con soggetti terzi con riferimento alla formazione trasversale di base ed alla parte teorica della formazione professionalizzante". Quanto al referente

interno per l'apprendistato - similmente all'*Intesa nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante del settore Terziario*, firmata il 23.9.2009 (su cui v. *infra*) - si prevede che questa figura, sostitutiva del *tutore*, previsto dall'art. 49, co. 5, lett. e, d.lgs. 276/2003, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e deve possedere competenze adeguate ed un inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato. Si precisa, inoltre, che qualora l'azienda si avvalga di una struttura esterna per l'erogazione della formazione, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze. Infine, quanto alla certificazione della formazione interna, viene prevista l'obbligatorietà della registrazione sul libretto formativo (riprendendo così uno dei principi previsti dall'art. 49, co. 5, d.lgs. 276/2003, e da ritenere oggi derogabili dalla contrattazione ex art. 49, co. 5-ter) e la predisposizione di una scheda di sintesi per la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore. Va messo in luce peraltro che le parti, considerato "il carattere di novità rivestito dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante in ambito esclusivamente aziendale", hanno istituito una Commissione per l'analisi e lo studio dei fabbisogni formativi, con il compito di predisporre piani formativi mirati per specifiche aree territoriali e di supportare in tale operazione la contrattazione di secondo livello, nell'esplicazione delle competenze in capo ad essa confermate dal rinnovo contrattuale del 2009.

Nel medesimo spazio, aperto dall'art. 49, co. 5-ter, d.lgs. 276/2003, si muove l'*Intesa nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante del settore Terziario* (denominata, d'ora in poi, *Intesa*), firmata il 23.9.2009 con l'obiettivo di definire la formazione esclusivamente aziendale e di individuare i criteri per il ricorso alla medesima nell'ambito del contratto di apprendistato. Quanto al rapporto con le norme legislative e pattizie previste in precedenza, le clausole dell'*Intesa*, per espressa dichiarazione delle parti, sostituiscono, "ove integralmente applicate", quanto disposto dall'art. 49, co. 5, d.lgs. 276/2003, nonché dagli articoli esplicitamente elencati del CCNL Terziario (Confcommercio) 18.7.2008, senza intaccare la validità delle altre clausole di questo contratto collettivo. Le parti precisano peraltro che al livello decentrato di contrattazione non si potrà derogare a quanto previsto nell'*Intesa*, ma sarà possibile l'individuazione di specifici ulteriori profili formativi specifici.

Innanzitutto, nell'*Intesa* è precisato cosa le parti intendano per "formazione esclusivamente aziendale". Con tale espressione ci si riferisce alla formazione che l'azienda *gestisce integralmente*, "all'interno e/o all'esterno della stessa, senza ricorso a finanziamenti pubblici, corrisposti a tale titolo, salvo specifiche disposizioni normative in tal senso". Le parti stabiliscono, inoltre, che "l'azienda potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione in cui si svolge l'attività formativa". La formazione potrà svolgersi esclusivamente all'interno dell'azienda solo se questa è "in condizione di erogare formazione" ed ha "risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti come indicato dal piano formativo". Determinante è definita dall'*Intesa* la presenza di un *referente per l'apprendistato*, che prende il posto del *tutore*, figura individuata dall'art. 49, co. 5, lett. e, d.lgs. 276/2003). Le parti collettive concordano che il referente vada individuato all'avvio dell'attività

formativa e che possa indicarsi quale referente il titolare dell'impresa, "un socio ovvero [...] un familiare coadiuvante", purché abbiano "un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del rapporto di apprendistato e competenze adeguate". L'Intesa precisa, peraltro, che, nel caso l'impresa si avvalga di strutture esterne, il referente per l'apprendistato deve essere presente anche in queste.

Quanto alla durata minima della formazione, suddivisa in formazione a carattere trasversale di base e formazione professionalizzante, la tabella A, allegata all'intesa, prevede che per il primo anno, in relazione alla qualifica da conseguire, si vada dalle 80 alle 120 ore (le parti concordano che le ore possano essere concentrate, anche esclusivamente, nel primo anno). Quanto alle modalità concrete di erogazione della formazione, l'Intesa consente il ricorso alla formazione *on the job* e all'*e-learning*.

I soggetti collettivi si impegnano, inoltre, a definire i nuovi contenuti formativi dei profili professionali, "che aggiorneranno ed integreranno quelli concordati con l'ISFOL nell'intesa del 10 gennaio 2002" (che rimangono provvisoriamente in vigore). Quanto alla definizione del piano formativo, si offre all'azienda una duplice possibilità. Nella *Premessa metodologica*, si consente all'azienda di inserire nel piano "competenze di profilo" proprie di altri specifici profili formativi, qualora siano "ritenute necessarie e coerenti con le mansioni che verranno effettivamente svolte dall'apprendista qualificato", oppure di "escludere competenze di area, di settore o di profilo non coerenti con le reali competenze che dovranno essere acquisite dall'apprendista medesimo".

L'Intesa (diversamente da quanto stabilito dall'art. 49, co. 5, lett. d, d.lgs. 276/2003) rende non obbligatorio l'utilizzo del libretto formativo, disponendo che, in mancanza del medesimo, la formazione potrà risultare anche da supporti informatici e da fogli firma.

All'interno dei rinnovi conclusi nel periodo esaminato vi sono, inoltre, diverse clausole che non sono attuative dell'art. 49, co. 5-ter, che regola l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale, ma intervengono, invece, ai sensi degli altri commi della norma.

Come è noto, il legislatore prevede, nell'art. 47, co. 2, d.lgs. 276/2003, che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato "non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso". Diversi rinnovi abbassano questa percentuale: così è, ad esempio, per il protocollo applicativo del CCNL *Logistica, trasporto merci e spedizioni*, (20%) e per il rinnovo *Assicurazione-Assistenza*, che vieta il superamento del 30% "delle maestranze specializzate e qualificate, inquadrate con livello di inquadramento non inferiore al livello che l'apprendista acquisirà alla fine del proprio percorso individuale" e fissa altresì un limite massimo cumulativo del 40% dei dipendenti in servizio per il ricorso all'apprendistato ed al contratto a termine.

Fra i rinnovi esaminati, pochi fissano (o modificano) la percentuale minima di **apprendisti da mantenere in servizio** per poter continuare ad utilizzare l'istituto (v. il CCNL *Logistica, trasporto merci e spedizioni* ed il CCNL *Assicurazione-Assistenza*).

Diversi accordi si occupano della **durata minima della formazione**. Interessante è la soluzione adottata dal CCNL *Assicurazione-Assistenza*, che stabilisce un limite minimo di 120 ore annue, ma al contempo affida alla contrattazione aziendale la facoltà di

prevedere un “differente impegno formativo” e consente inoltre ai datori di cumulare le attività formative svolte presso altri datori o presso gli istituti di formazione accreditati, di concentrare nel primo anno le ore di formazione e, infine, di definire “specifiche modalità della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell’attività”.

In diversi rinnovi del 2009 si riscontra, inoltre, la scelta delle parti collettive di consentire il ricorso all’apprendistato anche per il conseguimento di qualifiche collocate in livelli contrattuali bassi, prima esclusi dal campo applicazione dell’istituto (v., ad esempio, il rinnovo *Enti culturali, turistici e sportivi* e quello *Logistica, trasporto merci e spedizioni*).

Quanto alla **retribuzione** ed all’**inquadramento** degli apprendisti, diversi rinnovi - riprendendo una scelta molto diffusa nelle altre categorie - prevedono una suddivisione del periodo di apprendistato in diverse fasi (generalmente due o tre), cui corrisponde un trattamento differenziato del lavoratore (v., ad esempio, il CCNL *Assicurazione-Assistenza*).

Alquanto sporadiche risultano le previsioni contrattuali relative alle **informazioni** che il datore deve dare sull’andamento dell’utilizzo del contratto di apprendistato; un esempio di intervento in materia è quello del CCNL *Assicurazione-Assistenza*, che obbliga il datore a fornire semestralmente informazioni alle RSU relativamente al numero di apprendisti assunti, licenziati, dimissionari, nonché sui percorsi formativi.

Da ultimo, sembra utile evidenziare una clausola contrattuale inserita nel rinnovo *Assicurazione-Assistenza*, che prevede la **computabilità in organico** degli apprendisti, rovesciando così la regola generale della non computabilità, sancita dall’art. 53, comma 2, d.lgs. 276/2003 (il quale, peraltro, consente un simile intervento negoziale, in quanto fa salve “specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo”).

7.2 Contratto di inserimento

Passando al **contratto di inserimento**, i rinnovi contrattuali del 2009 testimoniano la persistenza di una fase di scarsa attenzione delle parti sociali nei confronti dell’istituto. Questa fase è cominciata qualche anno fa, dopo la tornata contrattuale immediatamente successiva al d.lgs. 276/2003, che ha visto l’introduzione, in diverse categorie, della prima disciplina contrattuale di questo contratto. Sono molto ridotti invece, nell’arco temporale esaminato, gli interventi dell’autonomia collettiva sul contratto di inserimento, che resta pertanto disciplinato dalle norme contrattuali concordate nei contratti collettivi precedenti, che integrano la disciplina legale, contenuta negli artt. 54 e ss. del d.lgs. 276/2003 (come successivamente modificati ed integrati). Non va peraltro dimenticato che, nella definizione della vigente disciplina del contratto di inserimento, riveste un ruolo importante l’Accordo Interconfederale concluso l’11 febbraio 2004 (solitamente richiamato nei CCNL ad esso successivi). In quella sede, le parti sociali hanno “recuperato” e valorizzato la componente formativa del contratto in esame - definita invece *eventuale* dall’art. 55, co. 4, d.lgs. 276/2003 - mediante la fissazione di un monte ore minimo di 16 ore di formazione teorica.

Fra i (pochi) rinnovi del 2009 intervenuti in materia, il CCNL *Telecomunicazioni* conferma nella sostanza l’assetto precedente, limitandosi a precisare che, per l’identificazione delle aree territoriali in cui è utilizzabile il contratto di inserimento per

assumere donne (ex art. 54, primo comma, lett. e, d.lgs. 276/2003), si deve fare riferimento al d.m. 31 luglio 2007, che sostituisce il d.m. 11 novembre 2005.

In alcune categorie, peraltro, non è presente, neppure dopo i rinnovi del 2009, una regolazione contrattuale dell'istituto in oggetto. Nel CCNL *Assicurazione-Assistenza* ad esempio, le parti sociali stabiliscono che "per quanto riguarda l'istituto del contratto di inserimento/reinserimento si incontreranno in virtù di particolari esigenze che potranno essere evidenziate da una delle Parti per concordare le modalità di utilizzo."

8. WELFARE CONTRATTUALE

Nella maggior parte dei rinnovi del periodo considerato si riscontrano norme che riguardano il cd. *welfare* contrattuale. Le parti sociali sembrano dunque avvertire in questa materia il bisogno di integrare le previsioni legislative, istituendo o rafforzando ed affinando strumenti contrattuali gestiti in maniera bilaterale.

Partendo dal **sostegno al reddito**, le parti collettive prevedono, in diversi settori, la possibilità di costituire al livello aziendale un fondo con questa specifica finalità, da gestire in maniera paritetica, e rinviano al livello aziendale la definizione delle modalità di finanziamento del medesimo, sulla base delle linee guida che verranno formulate al livello nazionale (così, ad esempio, il CCNL *Chimici*); in altri casi, come, ad esempio, nell'*Accordo non unitario metalmeccanici*, il CCNL prevede direttamente l'istituzione di un Fondo di sostegno al reddito, rinviando però ad una successiva intesa - che terrà conto di quanto proposto dall'Organismo bilaterale di settore - la definizione di assetti, requisiti soggettivi dei lavoratori beneficiari e fattispecie coperte. L'attivazione delle misure di sostegno al reddito dei lavoratori è, infine, fra le molteplici finalità dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (EBP), istituito dalle parti contrattuali firmatarie del CCNL *Panificatori*.

Quanto alla **previdenza integrativa**, va segnalata, fra le altre, l'analitica disciplina contrattuale disposta dal rinnovo *Assicurazione-Assistenza*, che regola l'adesione dei lavoratori interessati ad uno dei tre fondi amministrati dai gestori individuati dalla Commissione tecnica o, eventualmente, ad altro fondo da individuare tramite un accordo fra aziende, organizzazioni sindacali firmatarie il CCNL ed RSA; l'accordo consente, inoltre, l'iscrizione al Fondo Aperto anche assunto con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi, individua le quote di finanziamento dei fondi a carico dell'azienda e del lavoratore, e prevede, infine, una disciplina transitoria operativa fino alla vigenza del CCNL medesimo. Passando al settore giornalistico, il relativo rinnovo istituisce un Fondo di perequazione e contabilità separata, le cui prestazioni saranno definite con apposito regolamento.

Diversi contratti attivano, inoltre, - v., ad esempio, il CCNL *Alimentaristi*, il CCNL *Telecomunicazioni* ed il CCNL *Panificatori* - nell'ultimo caso riservandolo ai lavoratori a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato con contratto superiore ai nove mesi nell'arco dell'anno solare. Le parti firmatarie del rinnovo dei *Chimici*, oltre a stabilire, a far data dal 1° aprile 2010, le contribuzioni per il già operativo fondo di assistenza sanitaria settoriale (FASCHIM), concordano di incontrarsi entro la vigenza del CCNL per definire, nell'ambito di una commissione congiunta, le linee strategiche per lo sviluppo del fondo medesimo e per "tracciare le linee di intervento in questa direzione". Nel rinnovo *Assicurazione-Assistenza*, confermata l'operatività

dell'assistenza sanitaria, riservata ai lavoratori a tempo indeterminato, viene modificato l'allegato 6 del CCNL, relativo alle visite specialistiche ed ai grandi interventi coperti.

Nell'ottica del consolidamento e sviluppo di strumenti già previsti a favore dell'occupabilità e del reimpiego del personale vanno segnalate inoltre, fra le altre, le previsioni del rinnovo dei *Chimici*, nel quale le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare la fase sperimentale del progetto WELFARMA e per attuare un nuovo progetto, denominato (WELFARCHIM).

Infine, un intervento peculiare delle parti contrattuali è presente nei rinnovi *Ceramica - imprese artigiane* e *Chimici - imprese artigiane*. Le parti collettive dichiarano, nell'Al 21.11.2008, peraltro richiamato nei due CCNL sopra citati, che l'intervento degli enti bilaterali nell'erogazione di prestazioni di *welfare* intende contrastare gli effetti negativi provocati dall'"incertezza del sistema economico". In questa ottica, negli accordi in esame le parti prevedono l'universalità del sistema di *welfare* contrattuale e la "**contrattualizzazione del diritto alle prestazioni bilaterali**". L'universalità del sistema consiste nella scelta di coinvolgere nel sistema di bilateralità previsto per le aziende delle due categorie sopra menzionate, tutte le imprese, aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, al fine di garantire prestazioni integrative del trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla contrattazione collettiva. Con l'espressione contrattualizzazione del diritto alle prestazioni bilaterali le parti hanno inteso attribuire al singolo lavoratore il diritto di esigere dall'impresa non aderente al sistema bilaterale l'erogazione delle prestazioni equivalenti a quelle corrisposte dagli enti bilaterali. Tra l'altro, al fine di incentivare l'ingresso nel sistema della bilateralità delle imprese non aderenti, i due accordi prevedono l'obbligo per tali imprenditori del pagamento al lavoratore di un contributo integrativo trimestrale pari a 25 euro lordi mensili, al quale può essere riconosciuto il valore di penalità. Gli accordi specificano, infatti, che tale erogazione - che va esclusa dalla base di calcolo del TFR e che va erogata trimestralmente - ha sempre carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni di *welfare* equivalenti a quelle erogate dagli enti previdenziali, che il datore non aderente al sistema, come sopra evidenziato, ha l'obbligo di erogare.

9. APPENDICE A. ACCORDI UTILIZZATI PER L'INDAGINE

Agricoltura (Confagricoltura, Coldiretti, Cia) 22.9.2009 (Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali per il settore agricolo)

Alimentaristi (Confindustria) 22.9.2009

Assicurazione-Assistenza (AISA) 27.3.2009

Cartai e cartotecnici (Confindustria) 4.11.2009

Ceramica - imprese artigiane (Accordo non sottoscritto da Filcem-CGIL) 15.12.2009

Chimici - imprese artigiane (Accordo non sottoscritto da Filcem-CGIL) 15.12.2009

Chimici (Confindustria) 18.12.2009

Enti culturali turistici e sportivi (Federculture) 7.7.2009

Giornalisti (Fieg e Fnsi) 22.4.2009

Impianti sportivi (Confcommercio) 24.3.2009

Logistica, trasporto merci e spedizioni (Cooperative) 15.7.2009 (Protocollo applicativo del CCNL)

Metalmeccanici (Confindustria) 15.10.2009 (Accordo non sottoscritto da Fiom-CGIL)

Panificatori (Federazione italiana panificatori e Assopanificatori) 1.12.2009

Pesca marittima (Confindustria) 20.5.2009

Telecomunicazioni (Assotelecomunicazioni) 23.10.2009

Terziario (Confcommercio) 23.9.2009 (Intesa in materia di formazione esclusivamente aziendale nell'apprendistato professionalizzante)

Terziario (Confcommercio) 10.12.2009 (Accordo sulla *governance* e sui criteri di funzionamento degli enti, organismi, istituti e fondi bilaterali previsti dal CCNL Terziario, distribuzione e servizi)

**10. APPENDICE B. TABELLE SINOTTICHE DELLE PRINCIPALI
INNOVAZIONI APPORTATE DALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE
NEL 2009 E DESCRITTE NEL RAPPORTO**

Tabella 1. Assetti contrattuali, politiche retributive e sistemi di classificazione

	ASSETTI CONTRATTUALI	POLITICHE RETRIBUTIVE	ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE
ALIMENTARISTI	Durata triennale del contratto parte economica e parte normativa	<i>Aumento dei minimi:</i> a regime di € 142 lordi mensili per il parametro medio 137 da corrispondersi in 4 tranches nel periodo 1 ottobre 2009/1 giugno 2012: la prima di € 45,44 dal 1° ottobre 2009, la seconda di € 42,60 dal 1° aprile 2010, la terza di € 28.40 dal 1° aprile 2011 e la quarta di € 25.56 dal 1° giugno 2012	Viene considerato come EGR un precedente premio già previsto in caso di assenza di contrattazione del premio per obiettivi	
CARTAI E CARTOTECNICI	Durata triennale del contratto parte economica e parte normativa	<i>Aumento dei minimi:</i> a regime di € 95 mensili per il parametro 153 da corrispondersi in tre tranches: la prima di € 30 dal 1° gennaio 2010, la seconda di € 35 dal 1° gennaio 2011 e l'ultima di € 30 dal 1° gennaio 2012 <i>Una tantum</i> L'importo di € 160 per il parametro 153 viene corrisposto in due soluzioni, la prima pari al 62% con la retribuzione di dicembre 2009 e la seconda, pari al 38% con la retribuzione di aprile 2010	Dal 2011 corresponsione di € 250 ai dipendenti da aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di secondo livello e nei precedenti quattro anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quello spettante a norma di CCNL	inserimento di sei nuove declaratorie per il livello C1S
CHIMICI	Durata triennale del contratto parte economica e parte normativa	<i>Aumento dei minimi:</i> 3 tranches con decorrenza 1° gennaio 2010, 2011 e 2012. Nel complesso gli aumenti dei minimi e dell'indennità di posizione organizzativa (IPO) per le aziende chimiche e chimiche farmaceutiche sono pari ad € 92 per il parametro 100 e ad € 202 per il parametro 220. Leggermente più bassi gli aumenti per i dipendenti da aziende dei settori fibre, abrasivi, lubrificanti e Gpl. <i>Scatti di anzianità:</i> abrogazione dell'istituto dal 1° gennaio 2010	Nelle imprese fino a 70 dipendenti che non abbiano in passato effettuato contrattazione di premi di produzione/partecipazione, il premio di partecipazione può essere sostituito con l'EGR o con il premio variabile PMI	Si confermano i risultati del processo di revisione del sistema classificatorio avviato dal 2007 e proseguono i lavori dell'apposita Commissione bilaterale
ENTI CULTURALI TURISTICI E SPORTIVI	Durata quadriennale della parte normativa del contratto e durata biennale della parte economica			
CERAMICA ARTIGIANI		<i>Aumenti dei minimi:</i> incrementi in percentuale pari all'1,5% della retribuzione in essere nell'anno 2009 (considerando paga base, ex indennità di contingenza ed EDR), parametrati a ciascun livello di inquadramento e corrisposti a partire dal 1° gennaio 2010		

	ASSETTI CONTRATTUALI	POLITICHE RETRIBUTIVE	ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE
CHIMICI ARTIGIANI		<i>Aumenti dei minimi:</i> incrementi in percentuale pari all'1,5% della retribuzione in essere nell'anno 2009 (considerando paga base, ex indennità di contingenza ed EDR), parametrati a ciascun livello di inquadramento e corrisposti a partire dal 1° gennaio 2010		
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI	Durata quadriennale della parte normativa del contratto e durata biennale della parte economica			
METALMECCANICI	Durata triennale del contratto parte economica e parte normativa	<i>Aumenti dei minimi:</i> a regime di € 110 per il parametro 160 erogati in 3 tranches, la prima di € 28 dal 1° gennaio 2010, la seconda di € 40 dal 1° gennaio 2011 e la terza di € 42 dal 1° gennaio 2012	incremento annuo di € 195, a decorrere dal 1° gennaio 2011	
PANIFICATORI	Durata triennale del contratto parte economica e parte normativa			aggiunti nuovi profili professionali a quelli già presenti nel sistema classificatorio; istituita commissione paritetica per la revisione degli inquadramenti
PESCA MARITTIMA		<i>Aumenti dei minimi:</i> incrementi in percentuale pari al 6% da corrispondere nell'arco di 20 mesi (dal 1 maggio 2009 al 31 dicembre 2010); un aumento immediato del 4% è dal 1° maggio 2009 e il residuo aumento del 2% dal 1° gennaio 2010	in caso di infruttuoso tentativo a livello locale e anche dopo il coinvolgimento del livello nazionale, "i datori di lavoro riconosceranno ai lavoratori un'indennità di 22 € mensili lorde a far data dall'accertamento dell'impossibilità di conseguire il contratto di marinerie delle parti stipulanti il contratto nazionale e sino alla scadenza del CCNL medesimo"	

	ASSETTI CONTRATTUALI	POLITICHE RETRIBUTIVE	ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE
TELECOMUNIC.	Durata triennale del contratto parte economica e parte normativa	<p><i>Aumenti dei minimi:</i> 3 tranches da erogarsi nell'arco di 18 mesi (1° gennaio 2010-1° giugno 2011). L'importo degli aumenti a regime è di € 129 per il parametro 161, con un aumento minimo di € 80,13 per il parametro 100 ed un incremento massimo di € 177,87 per il parametro 222</p> <p>Gli incrementi dei minimi tabellari sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo progressivo.</p> <p>una <i>tantum</i> pari a € 585 rapportato al parametro 161 (con un valore minimo di € 363,35 per il parametro 100 e un valore massimo di € 806,65 per il parametro 222) relativo al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2009 corrisposto con la retribuzione di dicembre 2009.</p>	importo annuo pari a € 260 lordi, opererà dal 2011 e riguarderà i dipendenti (a tempo indeterminato) di aziende prive di contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e che non abbiano percepito nell'anno precedente altri trattamenti economici individuali o collettivi	
PROTOCOLLO PER IL SETTORE AGRICOLO	Durata quadriennale della parte normativa del contratto e durata biennale della parte economica			

Tabella 2. Tempi di lavoro, istituti della flessibilità e contratti a contenuto formativo

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
ALIMENTARISTI	<i>Straordinario/banca ore:</i> fruizione annuale riposo compensativo <i>Turni:</i> incremento temporale obbligo preavviso in caso di modifica <i>Lavoro notturno:</i> definizione requisiti per esclusione da obbligo lavoro notturno	<i>Riposo settimanale e domenicale:</i> possibilità, tramite accordo con turnisti, di riduzione della percentuale di domeniche e festività				<i>Priorità ai lavoratori a tempo pieno in caso di assunzioni a tempo parziale:</i> incremento percentuale <i>Priorità ai lavoratori part-time nel passaggio al tempo pieno nel caso di nuove assunzioni:</i> abrogazione			Fondo sanitario integrativo
ASSICURAZIONE ASSISTENZA				<i>Clausole di contingimento:</i> incremento contratti a termine stipulabili Determinazione durata della fase di avvio di nuove attività			<i>Apprendistato con formazione esclusivamente aziendale:</i> rinvio regolamentazione profili formativi ad organismi bilaterali Definizione limiti quantitativi ricorso all'apprendistato Definizione numero minimo apprendisti da mantenere in servizio per possibilità ulteriore utilizzazione istituto Differenziazione dell'inquadramento e del trattamento retributivo in diverse fasi Obbligo di informazione Previsione computabilità in organico apprendisti	Rinvio a successive intese per definizione modalità di utilizzo dell'istituto	Regolamentazione fondi previdenza integrativa
CARTAI E CARTOTECNICI	<i>Straordinario:</i> incremento monte ore annuo esigibile			<i>Individuazione attività stagionali ulteriori:</i> definizione attività e previsione obbligo di informazione					

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
CERAMICA ARTIGIANI									Contrattualizzazione diritto a prestazioni bilaterali
CHIMICI ARTIGIANI									Contrattualizzazione diritto a prestazioni bilaterali
CHIMICI	<i>Straordinario/banca ore: utilizzo per iniziative di responsabilità sociale</i>			<i>Durata massima cumulativa contratti a termine: deroga al limite previsto dalla legge</i> <i>Diritto di precedenza: definizione condizioni di maturazione</i>	<i>Somministrazione di manodopera per sostituzione dipendenti in congedo maternità, paternità o parentale: individuazione lasso temporale</i>		<i>Apprendistato con formazione esclusivamente aziendale: abolizione durata minima; rafforzamento ruolo Organismo bilaterale formazione; fissazione requisiti individuazione tutor; aggiornamento aree funzionali in cui opera l'istituto e conseguente ridefinizione contenuti formazione specifica</i>		Fondo di sostegno al reddito Fondo sanitario integrativo Strumenti per occupabilità e reimpiego
ENTI CULTURALI TURISTICI E SPORTIVI	<i>Straordinario/banca ore: rinvio al contratto aziendale e disciplina nazionale suppletiva su soglia minima fruizione annuale riposo compensativo</i> <i>Lavoro notturno: ampliamento ipotesi di esclusione dei lavoratori da obbligo effettuazione</i>	<i>Riposo giornaliero: esclusione operatività del limite per prestazione in regime di reperibilità</i>	<i>Ferie: definizione limite temporale ed ipotesi della fruizione di settimane 'residue' dopo l'anno di maturazione</i>	<i>Ipotesi di legittima appossizione termine: elenco esemplificativo</i> <i>Diritto di precedenza: abrogazione clausola contrattuale che garantisce diritto di precedenza a tutti i lavoratori a termine</i> <i>Clausole di contingimento: previsione non operatività per determinate ipotesi</i>		<i>Priorità nel passaggio al part-time: incremento ipotesi</i>	<i>Apprendistato con formazione esclusivamente aziendale: rinvio regolamentazione profili formativi a successive intese fra le parti</i> <i>Ampliamento qualifiche conseguibili con apprendistato</i>		

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
GIORNALISTI				<p><i>Ipotesi di legittima opposizione termine:</i> individuazione elenco esemplificativo</p> <p><i>Durata massima cumulativa contratti a termine:</i> esclusione ipotesi</p> <p>Fissazione durata dell'ulteriore contratto a termine dopo 36 mesi</p> <p><i>Clausole di contingente:</i> incremento contratti a termine stipulabili (limite cumulativo con somministrati)</p>	<p><i>Clausole di contingente:</i> incremento numero lavoratori somministrati utilizzabili (limite cumulativo con lavoratori a termine)</p>	<p><i>Lavoro supplementare:</i> definizione maggiorazioni retributive e percentuale massima di utilizzazione;</p>			Fondo di perequazione e contabilità separata
IMPIANTI SPORTIVI				<p>Informazioni ai lavoratori a termine su posti vacanti a tempo indeterminato</p> <p><i>Clausole di contingente:</i> incremento contratti a termine stipulabili</p>					

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI	Nuova disciplina dell'orario multiperiodale						Definizione limiti quantitativi ricorso all'apprendistato		
	Straordinario/banca ore: rinvio al contratto decentrato Durata massima settimanale dell'orario di lavoro: elevezione a 12 mesi del periodo di computo della media di 48 ore							Definizione numero minimo apprendisti da mantenere in servizio per possibilità ulteriore utilizzazione istituto Ampliamento qualifiche conseguibili con apprendistato	

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
METALMECCANICI		<i>Riposo giornaliero:</i> impegno delle parti ad armonizzazione con modifiche legislative		<i>Stipulazione contratto a termine per sostituire dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale:</i> individuazione lasso temporale <i>Individuazione attività stagionali ulteriori:</i> definizione requisiti e rinvio ad accordo in sede aziendale		<i>Diritto alla trasformazione tempo pieno in part-time:</i> estensione aventi diritto <i>Priorità nel passaggio al part-time:</i> riordino ipotesi <i>Priorità ai lavoratori part-time nel passaggio al tempo pieno nel caso di nuove assunzioni:</i> precisazione compatibilità con esigenze tecnico-organizzative <i>Clausole elastiche e flessibili:</i> definizione periodo di preavviso e maggiorazione retributiva; individuazione limiti ricorso a clausole elastiche; obbligo informazione; esonero adempimento cl. elastiche/flessibili in determinate ipotesi <i>Lavoro supplementare:</i> previsione non obbligatorietà in caso di impedimenti individuali; imposizione preventiva comunicazione a RSU <i>Lavoro straordinario:</i> adeguamento alle modifiche legislative			Fondo di sostegno al reddito

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
PANIFICATORI				<p><i>Stipulazione contratto a termine per esigenze sostitutive:</i> individuazione lasso temporale</p> <p>Fissazione durata dell'ulteriore contratto a termine dopo 36 mesi</p> <p><i>Individuazione attività stagionali ulteriori:</i> definizione requisiti</p>			<p>Precisazione applicabilità disciplina contrattuale dell'appr. professionalizzante, se compatibile con norme di legge, anche ad altre due forme di apprendistato</p> <p><i>Apprendistato con formazione esclusivamente aziendale:</i> dichiarazione applicabilità disciplina contrattuale dell'appr. con formazione non esclusivamente aziendale ove compatibile; possibilità convenzione con terzi in caso di mancanza locali idonei o di incapacità trasferimento competenze dedotte nel piano formativo; introduzione referente interno per l'apprendistato; obbligo predisposizione libretto formativo e scheda di sintesi delle competenze acquisite; istituzione Commissione per predisposizione piani formativi e rinvio alla contrattazione di 2° livello</p>		<p>Ente bilaterale di settore</p> <p>Fondo sanitario integrativo</p>

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
PESCA MARIITIMA			<i>Ferie:</i> definizione limite temporale ed ipotesi della fruizione di settimane 'residue' dopo l'anno di maturazione						
TELECOMUNICAZ.				Fissazione durata dell'ulteriore contratto a termine dopo 36 mesi (salvi accordi aziendali) <i>Diritto di precedenza:</i> definizione condizioni di maturazione e di esercizio		<i>Clausole elastiche e flessibili:</i> individuazione ipotesi e rinvio al 2° livello di contrattazione; fissazione limiti quantitativi di utilizzo clausole elastiche <i>Lavoro supplementare:</i> incremento maggiorazioni retributive		<i>Identificazione aree territoriali per assunzione dome:</i> precisazione decreto ministeriale di riferimento	Fondo sanitario integrativo

	<u>ORARIO</u>	<u>RIPOSI</u>	<u>FERIE</u>	<u>CONTRATTO A TEMPO DET.</u>	<u>SOMMINISTRAZ.</u>	<u>PART-TIME</u>	<u>APPRENDISTATO (professionalizzante)</u>	<u>CONTRATTO DI INSERIMENTO</u>	<u>WELFARE CONTRATTUALE</u>
<p style="text-align: center;">TERZIARIO - INTESA IN MATERIA DI FORMAZIONE ESCLUSIVAMENTE AZIENDALE NELL' APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZ.</p>							<p>Rinvio alla contrattazione di 2° livello per l'individuazione di ulteriori profili formativi</p> <p>Definizione formazione esclusivamente aziendale</p> <p>Possibilità per l'azienda di avvalersi di strutture esterne per l'erogazione della formazione</p> <p>Definizione requisiti aziendali per erogazione formazione</p> <p>Introduzione referente per l'apprendistato e specificazione requisiti</p> <p>Definizione durata minima formazione e modalità di erogazione</p> <p>Impegno delle parti a successive intese per definire nuovi contenuti formativi dei profili</p> <p><i>Contenuti della formazione:</i></p> <p>possibilità per azienda di inserire nel piano formativo competenze di altri profili, se ritenute necessarie, o di escludere alcune competenze del profilo, se ritenute non coerenti</p> <p>Non obbligatorietà libretto formativo</p>		

II) TRATTAMENTI ECONOMICI E DINAMICHE RETRIBUTIVE NEI CONTRATTI NAZIONALI

1. ACCORDI INTERCONFEDERALI NEL 2009

L'evento più rilevante che ha caratterizzato l'evoluzione delle relazioni industriali nel 2009 è stato l'Accordo non unitario (non sottoscritto dalla CGIL) del 22 gennaio, che ha ridefinito l'insieme delle regole del sistema contrattuale sia nazionale sia decentrato. Si è trattato, di fatto, di un evento doppiamente rilevante: da un lato perché ha riscritto il sistema delle regole contrattuali fissate precedentemente dal Protocollo di luglio 1993, dall'altro in quanto ha riprodotto una divisione nei rapporti tra le tre grandi organizzazioni sindacali confederali, facendole tornare al clima della prima metà degli anni '80, ma con una divisione forse anche più radicale di quella registrata in quella occasione.

Il processo di riforma della contrattazione collettiva, nonostante partisse da un disegno sindacale unitario (Linee di riforma della struttura della contrattazione – maggio 2008) ha visto un primo punto d'intesa a ottobre 2008 quando CISL e UIL hanno condiviso con CONFINDUSTRIA un documento sulle linee guida (Proposta di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva) successivamente trasferite, con alcune modifiche, nell'accordo quadro del 22 gennaio fra i datori di lavoro di tutti i comparti produttivi (compreso il pubblico impiego) e i sindacati, ad eccezione come detto della CGIL.

A questo accordo sono seguite le intese applicative del 15 aprile (accordo interconfederale per il settore privato), del 30 aprile (per il Pubblico impiego) e il protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre per il settore agricolo (accordo unitario). Anche nel settore dell'artigianato si è concluso il processo di revisione del modello contrattuale¹ con l'accordo interconfederale del 21 novembre 2008 (anche questo non sottoscritto dalla CGIL) e i successivi accordi applicativi del 21 luglio e del 15 dicembre 2009.

Di seguito, con riferimento all'accordo del 22 gennaio e in particolare a quello applicativo per il settore privato del 15 aprile, si analizzano gli elementi principali - riguardanti soprattutto gli istituti di natura economica della contrattazione nazionale - che sono:

- a) il contratto nazionale di categoria;
- b) gli incrementi tabellari;
- c) la copertura economica;
- d) il secondo livello di contrattazione;

¹ Nel settore dell'artigianato è previsto un modello (anche questo sperimentale fino al 2012) basato su due livelli di contrattazione che hanno pari cogenza e sono regolati dal principio dell'inscindibilità. Il contratto nazionale e quello regionale hanno entrambi durata triennale con la decorrenza del secondo che cadrà a metà della vigenza del contratto nazionale. Per quanto riguarda la dinamica retributiva al contratto nazionale è demandato il ruolo di fissare aumenti delle retribuzioni contrattuali in coerenza con l'inflazione prevista (si fa riferimento anche in questo caso ad un indice di inflazione previsionale elaborato da un soggetto terzo) mentre il livello regionale ha il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri concordati tra le parti a livello territoriale.

- e) l'elemento di garanzia retributiva;
- f) le clausole di uscita.

Il **contratto nazionale di categoria**: ha durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica e ha la funzione di garantire trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. L'aver fissato in tre anni la durata contrattuale, in luogo dei quattro anni per la parte normativa e dei due anni per quella economica del precedente modello, rappresenta una risposta al problema, in molti settori, della contrattazione continua (quasi senza intervalli tra un rinnovo e il successivo) causato da una lato dall'eccessivo prolungarsi delle trattative e dall'altro dalle scadenze (biennali) troppo ravvicinate.

Gli **incrementi tabellari**: per la determinazione della dinamica salariale, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, le parti hanno adottato, quale indicatore della crescita dei prezzi al consumo, un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'*Indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia* (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Nella sostanza si prende atto che soprattutto dal 2001 in poi², il tasso di inflazione programmata non rappresenta più né una misura realistica dell'inflazione prevedibile, né un serio obiettivo di politica economica fissato e perseguito³ congiuntamente dagli attori coinvolti. La scelta di questo indicatore da un lato consolida e formalizza la prassi che si è affermata nelle ultime tornate contrattuali del settore privato nelle quali si è fatto riferimento, piuttosto che al TIP, ad un tasso concordato tra le parti sulla base degli indicatori disponibili e dall'altro rafforza il principio, già presente nell'accordo di luglio (seppur espresso in maniera generica), secondo il quale la dinamica retributiva non avrebbe dovuto incorporare gli effetti dell'inflazione importata. Ovviamente il limite di un indice previsionale triennale dell'inflazione – che predetermina le retribuzioni contrattuali per tre anni - risiede proprio nella variabilità insita nelle previsioni stesse che possono essere riviste anche considerevolmente al crescere dell'informazione disponibile ed essere particolarmente provvisorie in periodi caratterizzati da rapidi e repentini cambiamenti delle condizioni economiche⁴.

Tale indicatore viene elaborato da un soggetto terzo (individuato nell'ISAE) che procede anche alla verifica sugli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale. La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti è demandata ad un nuovo organismo, il *Comitato paritetico* costituito a livello interconfederale. Il recupero degli eventuali scostamenti è effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi tabellari. Il nuovo indice previsionale è applicato ad un valore retributivo medio (valore punto) composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità, considerata l'anzianità media di settore,

² Si veda il paragrafo 3.1 – Analisi di medio periodo

³ Il Governo attraverso la fissazione delle tariffe e dei prezzi controllati e amministrati, le imprese attraverso i prezzi dei beni e servizi e sindacati con la dinamica delle retribuzioni di primo livello.

⁴ L'allungamento della durata contrattuale economica da due (ex bienni economici) a tre anni da un lato dovrebbe ridurre la possibilità che fiammate inflazionistiche si trasferiscano sulla dinamica salariale (già predeterminata), dall'altro però potrebbe di fatto prolungare l'effetto di shock inflazionistici se le previsioni (per effetto del limitato set informativo presente al momento in cui sono elaborate) non cogliessero un possibile sentiero di rientro che caratterizza gli anni successivi.

e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria. In fase di prima applicazione dell'accordo interconfederale, nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente, si procede secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

La **copertura economica** del periodo di vacanza contrattuale: per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, analogamente al precedente modello, nel contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria si definiscono i tempi e le procedure per la presentazione delle piattaforme nazionali, aziendali o territoriali nonché i tempi di apertura e svolgimento dei negoziati. Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria devono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo, in sostituzione della così detta indennità di vacanza contrattuale, che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Il **secondo livello di contrattazione**: uno dei punti principali dell'accordo, analogamente al vecchio modello di relazioni industriali, è quello che mira a favorire la diffusione della contrattazione decentrata. La contrattazione di secondo livello deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione. Anche gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Rispetto ai contenuti economici, il premio variabile deve far riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, d'innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Inoltre, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi⁵ e fiscali⁶ previsti dalla normativa di legge. Nel caso di contratti territoriali i

⁵ Attualmente si fa riferimento alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 che introduce - in via sperimentale per il triennio dal 2008 al 2010 e a domanda delle aziende - uno sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, entro i limiti delle risorse predeterminate.

Per l'anno 2009, il DM attuativo prevede che lo sgravio contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello, possa essere concesso entro il limite del 2,25% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore. Stante il carattere sperimentale del beneficio, il provvedimento ministeriale prevede che - limitatamente all'anno 2009 e in relazione al monitoraggio delle domande e delle risorse finanziarie impegnate - il tetto del 2,25% possa essere rideterminato fermo restando il tetto massimo della retribuzione contrattuale, stabilito dal comma 67 dell'articolo 1 della legge n. 247/2007, nella misura del 5%.

Entro il tetto della retribuzione del lavoratore la norma prevede la concessione di uno sgravio contributivo così articolato:

- entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate, delle eventuali misure compensative spettanti e - in agricoltura - al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati;
- totale sulla quota a carico del lavoratore.

criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale. Per favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, le parti stipulanti i singoli contratti di categoria, possono definire delle linee guida utili a definire modelli di premio variabile (compatibili con i benefici di legge) che potranno essere adottati e/o riadattati in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

Rispetto all'obiettivo della maggiore diffusione, inoltre, nell'accordo si auspica che tutte le misure volte ad incentivare la contrattazione, in termini di riduzione di tasse e contributi siano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili

L'elemento di garanzia retributiva: il nuovo modello prevede che i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria fissino la corresponsione di un importo, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante secondo il contratto nazionale di appartenenza. Tale importo, la cui concessione non viene assicurata in caso di particolari situazioni di difficoltà economico-produttiva, viene determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio. Inoltre, la verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia si colloca al termine della vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Vi è chi nota che la scelta di definire un importo fisso (presente nel contratto della *metalmecchanica* a partire dal rinnovo del 19 gennaio 2006) in luogo di specifici parametri aziendali o settoriali⁷ (in grado di creare un legame virtuoso tra retribuzione e produttività) potrebbe scoraggiare⁸ l'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello.

Le **clausole di uscita:** per gestire situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale in determinati territori, i contratti collettivi nazionali di categoria possono prevedere che fra le associazioni industriali territoriali e le strutture

⁶ Per l'anno 2010 è stata prorogata la disciplina sulla detassazione fissata dal Decreto Legge 185 del 2008. In particolare è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva di quella sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento per le somme erogate a livello aziendale in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Tali misure trovano applicazione, entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2009, a 35.000 euro.

⁷ Nel modello contrattuale del comparto artigiano (in cui non esiste un elemento di garanzia retributiva) la contrattazione di secondo livello per distribuire la produttività fa riferimento a specifici parametri concordati tra le parti a livello regionale.

⁸ In contesti molto produttivi gli imprenditori potrebbero trovare più vantaggioso attenersi agli importi fissati nel contratto nazionale piuttosto che intraprendere negoziati che potrebbero portare ad erogazioni più elevate. Simmetricamente le organizzazioni sindacali potrebbero far propria la stessa strategia con riferimento a realtà meno produttive.

territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi. La capacità di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle attività produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti. In ogni caso, per essere efficaci le intese devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata. Sono fatte salve diverse soluzioni già definite in materia dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

2. CONTRATTI NAZIONALI RINNOVATI NEL 2009

Nonostante la radicalità della divisione sindacale determinata dall'accordo del 22 gennaio, nelle successive trattative per i rinnovi dei contratti nazionali si è riusciti – con l'importante eccezione dei *metalmeccanici* – a giungere a conclusioni unitarie pur partendo spesso da piattaforme rivendicative diverse.

Con riguardo all'insieme dei contratti monitorati⁹ nel periodo gennaio-dicembre 2009 (Tabella 3) sono stati rinnovati 19 contratti (che hanno riguardato complessivamente circa 4,9 milioni di dipendenti); tra questi, sei sono stati caratterizzati dalla prima applicazione del nuovo modello contrattuale.

Tabella 3. Contratti rinnovati nel 2009 per tipologia di accordo e settore

Settore	QUADRIENNIO NORMATIVO - 1° BIENNIO ECONOMICO		2° BIENNIO ECONOMICO		TRIENNO NORMATIVO ED ECONOMICO		TOTALE	
	N°	Dip. (a)	N°	Dip. (a)	N°	Dip. (a)	N°	Dip. (a)
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	-	-	-	-	4	2.180.181	4	2.180.181
Servizi di mercato	2	21.556	1	20.698	2	107.566	5	149.820
Pubblica amministrazione	2	19.852	8	2.546.548	-	-	10	2.566.400
Artigiani	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	4	41.408	9	2.567.246	6	2.287.747	19	4.896.401

(a) Indagine sulle retribuzioni contrattuali e 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e contratti collettivi nazionali.

⁹ Il presente Rapporto, per valutare l'andamento della contrattazione nazionale, considera oltre i contratti guida monitorati dall'Istat nell'ambito dell'Indagine sulle retribuzioni contrattuali Istat, (vedi: I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005=100 (http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20090407_00/)) anche i principali contratti di lavoro del settore dell'artigianato. Per la consistenza occupazionale di questi ultimi si è fatto riferimento ai dipendenti delle imprese artigiane desumibili dall'8° Censimento generale dell'industria e dei servizi. Tale consistenza occupazionale, disponibile per settore di attività economica, è stata poi riattribuita ai vari contratti considerati in base ai campi di applicazione degli stessi. Il numero dei dipendenti attribuito dall'Indagine sulle retribuzioni contrattuali a ciascun contratto è stato, quindi, ridimensionato sottraendo (contratto per contratto) quelli corrispondenti attribuiti ai contratti dell'artigianato

In particolare, sono stati siglati 4 accordi quadriennali (primo biennio economico), 9 accordi economici (rinnovi del secondo biennio) e 6 triennali (nuovo modello contrattuale), compresi i due sottoscritti all'inizio del 2010. In termini di dipendenti coinvolti, il 52% appartiene al settore pubblico, circa il 44% a quello industriale e il resto ai servizi di mercato.

Nel settore industriale (Tabella 4) sono stati siglati 4 rinnovi (che hanno coinvolto oltre 2 milioni di lavoratori), tutti peraltro in applicazione del nuovo modello contrattuale.

Tabella 4. Contratti rinnovati nel 2009 nel settore industriale per tipologia di accordo.

CCNL	Tipo di accordo	Dipendenti (a)	Stipula	Decorrenza
Alimentari – Industria	Triennio normativo-economico	145.134	22/09/2009	01/10/2009
Carta, cartone e cartotecnica – Industria	Triennio normativo-economico	53.489	04/11/2009	01/07/2009
Chimiche – Industria	Triennio normativo-economico	218.112	18/12/2009	01/01/2010
Metalmeccanica – Industria	Triennio normativo-economico	1.763.446	15/10/2009	01/01/2010

(a) Indagine sulle retribuzioni contrattuali e 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e contratti collettivi nazionali.

Come sopra menzionato, tranne nel caso dei *Metalmeccanici*, gli accordi sono stati sottoscritti da tutte le confederazioni. In due casi, *Chimiche*¹⁰ e *Metalmeccanica*, il rinnovo è stato raggiunto in anticipo rispetto alla naturale scadenza contrattuale. Negli altri casi il ritardo è stato contenuto in pochi mesi. Va sottolineata anche la particolare fase congiunturale in cui sono stati raggiunti gli accordi, caratterizzata da una violenta crisi economica.

Nel settore dei servizi destinabili alla vendita (Tabella 5) si sono registrati 5 rinnovi (2 accordi quadriennali, uno relativo al secondo biennio economico e due con il nuovo modello contrattuale) che hanno coinvolto circa 150 mila dipendenti. In particolare si segnala la chiusura della vertenza dei *Giornalisti* con più di 4 anni di ritardo e quella dei dipendenti della RAI che attendevano il rinnovo da quasi 2 anni. Tra i più rilevanti in termini di dipendenti coinvolti, si registra l'accordo per gli oltre 95 mila lavoratori delle *Telecomunicazioni*.

¹⁰ Con questo rinnovo viene eliminato a partire da gennaio 2010 l'istituto degli scatti di anzianità. In pratica, per i neo assunti da quella data non esisterà più la corrispondente voce retributiva, mentre per chi ne godeva già l'importo individuale in vigore alla data del 31 dicembre 2009 resta fissato definitivamente e corrisposto sotto forma di superminimo non riassorbibile.

Tabella 5. Contratti rinnovati nel 2009 nel settore dei servizi di mercato per tipologia di accordo.

CCNL	Tipo di accordo	Dipendenti (a)	Stipula	Decorrenza
Giornalisti	Quadriennio norm.- 1° biennio econ.	12.329	05/05/2009	01/04/2009
Rai	Quadriennio norm.- 1° biennio econ.	9.227	28/10/2009	01/01/2008
Trasporti marittimi	2° Biennio economico	20.698	03/02/2009	01/01/2009
Telecomunicazioni	Triennio normativo- economico	95.336	23/10/2009	23/10/2009
Lavanderie e tintorie – Industria	Triennio normativo- economico	12.230	15/12/2009	01/07/2009

(a) Indagine sulle retribuzioni contrattuali e 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e contratti collettivi nazionali.

Per quanto riguarda il settore degli artigiani proseguono le trattative per il rinnovo dei CCNL di area¹¹ per il triennio 2010-2012, si è invece stabilito attraverso l'accordo¹² applicativo siglato a luglio (anche in questo caso senza il consenso della CGIL) l'adeguamento della parte economica. In particolare, con riferimento all'anno 2009, viene fissato un incremento dell'1,5% (da calcolarsi su paga base, ex indennità di contingenza e EDR) con decorrenza gennaio 2010, e a copertura del periodo gennaio-dicembre 2009 è prevista l'erogazione di un importo a titolo di una tantum di 115 euro.

Inoltre, il 15 dicembre 2009 è stato siglato un ulteriore accordo interconfederale (anche questo non unitario), applicativo dei precedenti, nel quale è stata raggiunta l'intesa relativamente alla cosiddetta "contrattualizzazione" delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali regionali a favore dei lavoratori dipendenti di imprese artigiane in assenza di adesione del datore di lavoro al sistema degli Enti Bilaterali. In sostanza, i dipendenti di tali aziende maturano nei confronti dei propri datori di lavoro il diritto all'erogazione diretta di prestazioni equivalenti. Inoltre, a decorrere dal mese di luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità (e che quindi non versano il relativo contributo) devono erogare al lavoratore una quota di retribuzione aggiuntiva pari a 25 euro lordi mensili¹³.

¹¹ Con l'Accordo interconfederale del 21 novembre 2008 si è stabilito di procedere ad una graduale semplificazione del numero dei contratti collettivi nazionali attraverso la stipula di contratti basati su nove macro-aree. Nel successivo accordo interconfederale del 28 settembre 2009 si è stabilita la seguente composizione dei CCNL di area: Meccanica (CCNL *Metalmeccanica e installazione di impianti*; CCNL *Orafo, argentieri e affini*; CCNL *Odontotecnica*); Tessile/moda (CCNL *Tessile, abbigliamento e calzaturiero*; CCNL *Pulitintolavanderie*; CCNL *Occhialeria*); Chimica (CCNL *Chimica, gomma, plastica e vetro*; CCNL *Ceramica*); Agroalimentare (CCNL *Alimentaristi-panificazione*); Legno-lapidei (CCNL *Legno e arredamento*; CCNL *Lapidei*); Comunicazione (CCNL *Comunicazione*); Servizi (CCNL *Acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio e piercing*; CCNL *Servizi di pulizia*); Costruzioni (CCNL *Edilizia*); Autotrasporto.

¹² Accordo interconfederale applicativo dell'intesa 21 novembre 2008, sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato.

¹³ Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e dovrà essere corrisposto con cadenza trimestrale. Inoltre questa erogazione ha un carattere aggiuntivo, e non sostitutivo, rispetto alle prestazioni erogabili dal sistema degli enti bilaterali dell'artigianato (applicabili a livello nazionale e

A latere dell'accordo interconfederale sono state altresì siglate le singole intese di categoria¹⁴ (tutte non unitarie) che, coerentemente con quanto fissato nell'accordo interconfederale del 23 luglio 2009, hanno determinato per ciascun contratto e per ciascun livello di inquadramento gli incrementi tabellari con decorrenza gennaio 2010¹⁵, il conglobamento degli importi relativi a paga base, ex indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione in una nuova voce retributiva denominata "minimi retributivi" e il recepimento della "contrattualizzazione" delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali.

3. EVOLUZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

3.1 Analisi di medio periodo

Il 2009, oltre ad essere caratterizzato dalla firma dell'accordo sul nuovo modello contrattuale, rappresenta, per la maggior parte dei casi, anche l'ultimo anno di applicazione del protocollo di luglio 1993. Un quadro di medio periodo sull'evoluzione delle retribuzioni contrattuali a confronto con la dinamica dell'inflazione è presentato nella Figura 1 in cui, secondo il consueto schema interpretativo, si confrontano le variazioni annue delle retribuzioni contrattuali¹⁶ e quelle dell'inflazione programmata ed effettiva¹⁷ avendo come sfondo per lo stesso periodo l'evoluzione di alcuni indicatori di tensione contrattuale (Tabella 6).

Dall'analisi comparata dei tre indicatori considerati si osserva a inizio periodo un preoccupante allargamento della forbice tra l'inflazione effettiva e quella programmata (*Tasso di Inflazione Programmata*, TIP): lo scostamento tra i due indicatori (IPCA e TIP) raggiunge 1,4 punti nel 2003 con una dinamica retributiva che fa registrare un arretramento rispetto all'inflazione sia nel 2002 che nel 2003.

regionale). Ciò significa che l'erogazione di tale importo non esclude l'azienda non aderente alla bilateralità dall'obbligo di erogazione diretta delle prestazioni conseguentemente perse dal lavoratore.

¹⁴ I contratti interessati sono i seguenti: *Acconciatori, estetisti, barbieri e parrucchieri; Alimentari e panificatori; Ceramica; Chimica, gomma, plastica e vetro; Grafici editoriali; Lapidari; Lavanderie e tintorie; Legno e arredamento; Metalmeccanici; Occhiali; Odontotecnici; Oreficeria; Tessili.*

¹⁵ Gli eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali sono assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi fissati nelle singole intese.

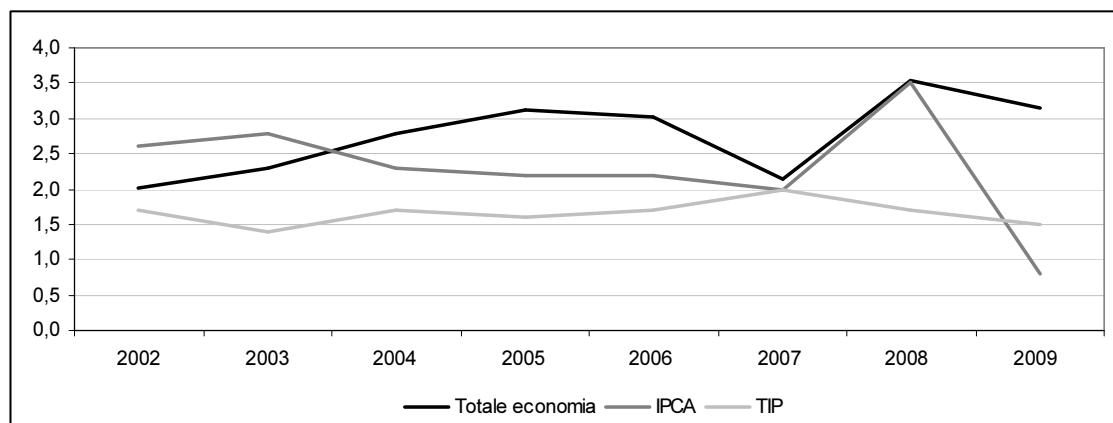
¹⁶ Indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente (dati raccordati in base dicembre 2005). Essi considerano tutte le voci retributive di carattere generale e continuativo, definite nei contratti nazionali, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno ed escludono, invece, arretrati e/o una tantum. Nel caso di aumenti fissati con decorrenza retroattiva, l'indice mensile non segue l'evoluzione della retribuzione di competenza ma riflette, invece, il livello della retribuzione tabellare spettante al momento dell'applicazione del nuovo accordo. Inoltre, in due casi, operai del settore agricolo e dell'edilizia, vengono altresì considerati gli incrementi fissati a livello provinciale. Nel primo caso (operai agricoli) la struttura contrattuale prevede che l'adeguamento delle retribuzioni contrattuali sia effettuato per il primo biennio attraverso il contratto nazionale (quadriennale) e per il secondo biennio da quello provinciale (anch'esso quadriennale). Nel secondo caso l'indagine tiene conto anche dei miglioramenti relativi alle indennità (elemento economico territoriale, indennità settoriale, indennità di mensa e trasporto) fissate a livello provinciale.

¹⁷ Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea (IPCA).

Dal 2004 al 2007 si assiste invece a un progressivo restringimento della forbice tra inflazione effettiva e programmata, che si chiude nel 2007, e ad una dinamica delle retribuzioni eccedente sistematicamente quella dell'inflazione.

La spinta salariale registrata in questa fase prende forza dal precedente periodo: infatti, considerando un'inflazione programmata fissata dal Governo ad un livello significativamente più basso rispetto alla dinamica attesa dei prezzi al consumo, i sindacati, oltre a rivendicare il recupero del potere d'acquisto perso negli anni precedenti (come previsto dall'accordo del luglio '93), muovono le loro rivendicazioni salariali basandosi sui tassi attesi di inflazione futura.

Figura 1. Retribuzioni contrattuali per dipendente e inflazione. Totale economia. Anni 2002-2009. Variazioni percentuali annue



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT; Ministero dell'economia.

E' così che per il 2004, 2005 e 2006 si registra una dinamica delle retribuzioni contrattuali eccedente l'inflazione rispettivamente di 0,5, 0,9 e 0,8 punti percentuali.

Tabella 6. Indicatori di tensione contrattuale. Anni 2002-2009

SETTORE	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DIPENDENTI IN ATTESA DI RINNOVO (incidenze percentuali)								
Agricoltura (a)	55,9	0,0	1,8	0,0	47,9	0,0	3,3	0,0
Industria	4,8	16,1	13,9	45,9	14,8	24,7	17,3	2,2
Servizi destinabili alla vendita	40,1	64,7	46,7	17,5	42,1	82,9	37,3	17,9
Pubblica amministrazione	93,6	67,7	98,7	81,4	100,0	88,0	100,0	38,1
Totale	39,4	44,1	44,2	42,5	45,1	58,2	43,2	16,1
MESI DI VACANZA CONTRATTUALE PER DIPENDENTE (b)								
Agricoltura (a)	2,2	0,0	0,1	0,0	1,7	0,0	0,1	0,0
Industria	0,2	0,4	0,4	2,9	0,5	1,0	0,8	0,1
Servizi destinabili alla vendita	4,1	6,2	5,8	2,0	3,7	8,8	5,5	3,1
Pubblica amministrazione	6,4	12,1	9,2	15,0	10,4	15,7	9,3	6,4
Totale	3,0	5,1	4,3	5,2	3,9	7,0	4,4	2,6
ORE DI LAVORO PERSE PER CONFLITTI ORIGINATI DAL RAPPORTO DI LAVORO (migliaia di ore)								
Totale (c)	6.104	5.730	4.890	6.348	3.883	6.508	5.059	2.600

(a) Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze quadriennali valevoli a livello nazionale.

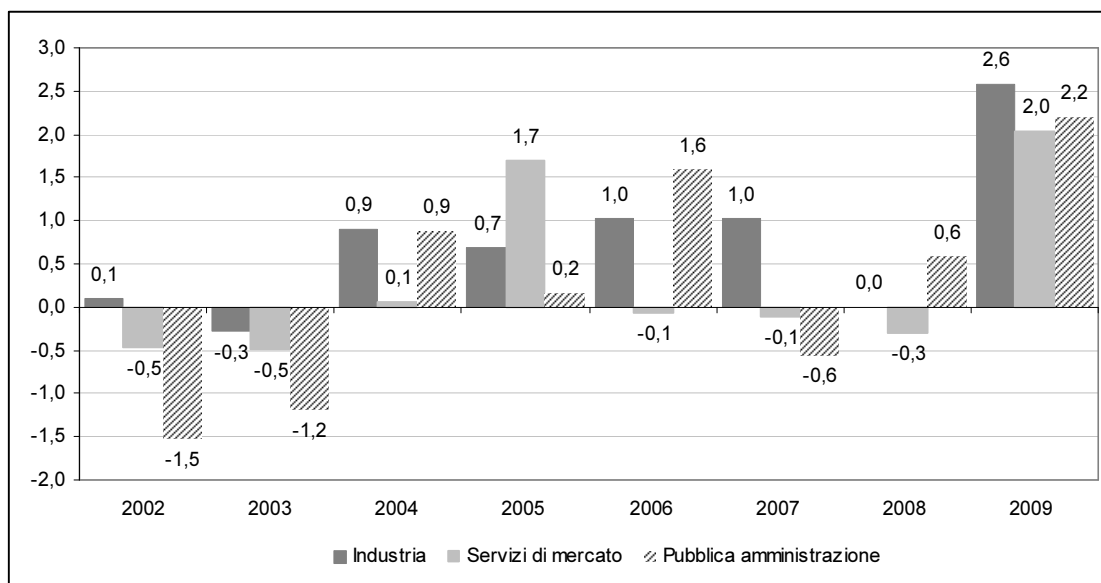
(b) Rapporto tra i mesi complessivi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo e il totale dei dipendenti al settore di riferimento.

(c) Valori provvisori per il 2009

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

Nel 2007 e 2008 la dinamica delle retribuzioni contrattuali risulta allineata con quella dell'inflazione reale; si assiste, invece, ad una divaricazione tra i due indicatori di inflazione (TIP e IPCA) nel 2008 di 1,8 punti percentuali: nell'estate, infatti si ha la fiammata inflazionistica dovuta alla speculazione sulle materie prime, che porta ad un tasso del 4% nel terzo trimestre dell'anno. Nel 2009, invece, si assiste alla drastica caduta dei prezzi a livello internazionale dovuta all'esplosione della bolla speculativa dei mercati immobiliari e mobiliari, con la successiva drastica caduta della domanda sia di beni di consumo che di investimento: l'inflazione, quindi, cade allo 0,8% medio annuo, mentre la dinamica retributiva resta quella che incorporava le previsioni di inflazione anteriori alla crisi ed il recupero del potere d'acquisto perso negli anni precedenti.

Figura 2. Retribuzioni contrattuali per dipendente e inflazione nei principali settori economici. Anni 2002-2009. Differenze in punti percentuali



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e Ministero dell'economia.

Analogo andamento in fasi si riscontra analizzando (Figura 2) i settori dell'industria, dei servizi di mercato e della pubblica amministrazione. In particolare, nella prima fase (2002-2003) sono le retribuzioni dei pubblici dipendenti a perdere maggiormente potere d'acquisto recuperandolo in buona parte nel triennio successivo. Le retribuzioni contrattuali del settore industriale eccedono l'inflazione in tutti gli anni considerati tranne nel 2003 e nel 2008. Infine, nel settore dei servizi di mercato si registra una dinamica salariale media molto contenuta per lunghi periodi (2002-2004 e 2006-2008) per poi recuperare alla fine di questi periodi (2005 e 2008) con il concentrarsi dei rinnovi contrattuali che continuano a caratterizzarsi in questo settore per il grande ritardo con cui vengono siglati.

3.2 Evoluzione nel 2009

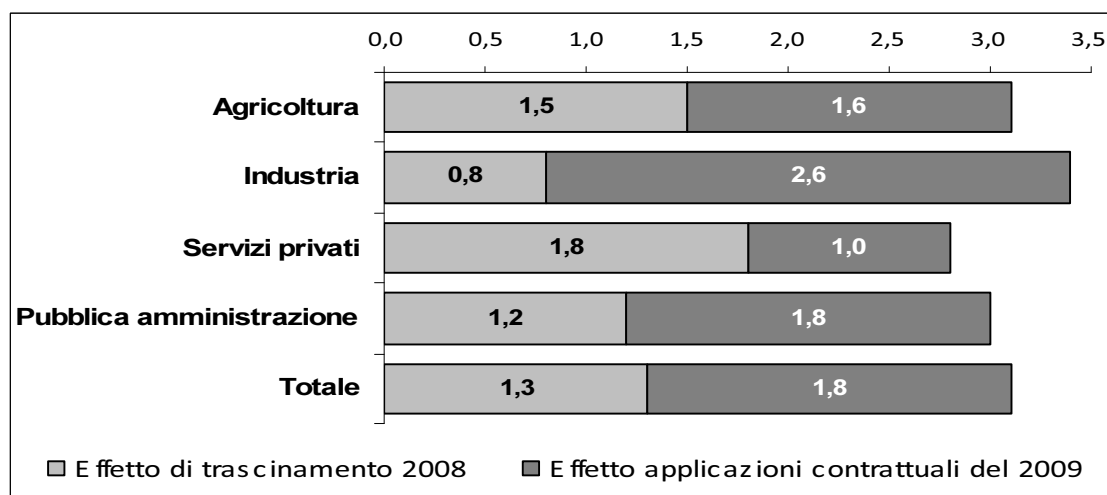
Nel 2009 le retribuzioni contrattuali per dipendente (Tabella 7) hanno registrato nella media un incremento del 3,1%, a fronte di un'inflazione pari allo 0,8%. Tra i vari settori non sono presenti grandi differenze, con variazioni che vanno dal 2,8% dei servizi privati al 3,4% dell'industria. Rispetto agli anni precedenti per la prima volta si registra una quota di dipendenti con il contratto scaduto (Tabella 6) molto contenuta (di gran lunga inferiore a quelle osservate nei periodi passati) e pari al 16,1%.

Tabella 7. Retribuzioni contrattuali per dipendente. Anni 2006-2009

Settore	2006	2007	2008	2009
Agricoltura	1,4	3,6	0,8	3,1
Industria	3,2	3,0	3,5	3,4
Servizi privati	2,1	1,9	3,2	2,8
Pubblica amministrazione	3,8	1,4	4,1	3,0
Totale	3,0	2,2	3,5	3,1
IPCA	2,2	2,0	3,5	0,8

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Figura 3. Retribuzioni contrattuali per dipendente. Anno 2009



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT

A livello di singolo contratto per i comparti privati gli incrementi più sostenuti (Tabella 8) si sono registrati, per i servizi socio assistenziali (6,8%) per le *Autostrade* (+6,3%) e *l'Estrazione di minerali* (+5,4).

Tabella 8. Retribuzioni contrattuali per dipendente. Anno 2009. Graduatoria dei 20 contratti con le variazioni percentuali più elevate

Contratto	Variazione 2009	Effetto di trascinamento 2008	Effetto applicazioni contrattuali del 2009
Università	7,1	4,0	3,0
Servizi socio assistenziali	6,8	6,0	0,8
Società e consorzi autostradali	6,3	0,3	6,0
Ricerca	6,2	0,0	6,2
Estrazione minerali solidi	5,4	3,4	2,0
Scuola privata laica	5,4	3,4	2,0
Tabacco monopoli	5,3	2,4	2,9
Pulizia locali	5,1	0,0	5,1
Servizio smaltimento rifiuti	5,1	3,1	1,9
Agenzie fiscali	5,1	2,2	2,9
Legno e prodotti in legno	4,4	1,3	3,1
Scuola privata religiosa	4,2	3,1	1,1
Gomma e materie plastiche	4,2	1,5	2,7
Laterizi e manufatti in cemento	4,2	1,3	2,9
Grafiche	4,1	0,9	3,2
Edilizia	4,0	2,2	1,8
Commercio	3,9	3,0	0,9
Servizi portuali	3,9	0,9	3,0
Enti pubblici non economici	3,8	0,0	3,8
Studi professionali	3,7	3,7	0,0

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT.

Ponendo l'attenzione sulla sola parte della dinamica registrata per questi contratti che origina dalle applicazioni contrattuali del 2009 (Tabella 8, Tabella 9), per quanto riguarda, ad esempio, i dipendenti delle società autostradali si osserva una variazione del 6,0% (su 6,3% totale) ascrivibile all'erogazione a gennaio, luglio e dicembre delle tre *tranches* di aumento concordate così come per i dipendenti delle imprese di pulizia (+5,1%) con le retribuzione di gennaio e giugno sono state erogate la seconda e terza rate di aumento concordate.

E' da segnalare anche l'aggiornamento retributivo per i circa 200 mila dipendenti che attendono il varo del primo accordo normativo sulla mobilità (accorpamento dei contratti *ferroviario* e *autoferrotranviario*). Per questi, infatti con il protocollo di intesa del 30 aprile 2009 sono stati definiti gli aspetti economici relativi al 2008¹⁸

¹⁸ Nell'intesa è stabilita l'erogazione di un importo una tantum a copertura del periodo gennaio 2008-aprile 2009 e un incremento dei minimi tabellari con decorrenza maggio 2009.

Tabella 9. Schema riassuntivo delle applicazioni contrattuali di natura economica. Anno 2009

Contratto *	Tipologia (a)	Tranche	Valore medio (b)	Contratto	Tipologia (a)	Tranche	Valore medio (b)
GENNAIO							
Agricoltura – Operai	T		20	Ceramica	T	2/3	41
Agricoltura – Impiegati	T		42	Trasporti marittimi	S		
Alimentari	T	3/3	25	Ministeri	T	1/2	50
Olearia e margariniera	T	3/3	24	Agenzie fiscali	T	1/1	61
Legno e prodotti in legno	T	2/3	38	Tabacco monopoli	T	1/1	69
Grafiche	T	2/3	54		R		77
Chimiche	T	2/3	55		T	1/1	65
Gomma e materie plastiche	T	2/3	41		R	1/1	63
Vetro	I		3	Ricerca	L		31
Laterizi e manufatti in cemento	T	2/3	38	Conservatori	L		17
Cemento, calce e gesso	T	2/3	42	Scuola	R		168
Metalmeccanica	T	2/3	41		T	1/1	82
Energia elettrica	T	3/3	41	MARZO			
Gas e acqua	T	2/3	49	Servizio smalt. rifiuti privati	T	3/5	36
Servizio smalt. rifiuti municip.	D		4	Servizio smalt. rifiuti municip.	T	3/5	36
Edilizia	T	2/3	32	Radio televisive private	T	2/2	50
Trasporti aerei servizi a terra	T, I, S, D	1/1	-15	Banche centrali	T	1/1	142
Trasporti aerei piloti	T, D	1/1	-95	Enti pubblici non economici	R	1/1	228
Trasporti aerei ass. volo	T, D	1/1	-80		T	3/3	80
Poste	T	4/4	36		R	1/1	294
Società e consorzi autostradali	T	1/3	103	APRILE			
Autorimesse e autonoleggio	U	1/1	1.334	Tessili, vestiario e maglierie	T	2/3	35
Servizi portuali	T	2/2	57	Pelli e cuoio	T	2/3	33
Pubblici esercizi e alberghi	T, D	1/4	40	Calzature	T	2/3	33
Assicurazioni	I		(.)	Carta e cartotecnica	T	3/3	44
Pulizia locali	T	1/5	43	Vetro	T	2/3	36
Scuola privata laica	T	2/3	43	Lapidei	T	2/3	37
Presidenza del Consiglio dei Ministri	I		7	Editoria giornali	T	2/3	58
Enti pubblici non economici	L		15	Lavanderia industriale	T	3/3	18
Università	L		15	Università	T	1, 2 e 3/3	58
	L		15		R	1/1	285

(segue)

Contratto*	Tipologia (a)	Tranche	Valore medio (b)	Contratto	Tipologia (a)	Tranche	Valore medio (b)
MAGGIO							
Servizi smaltimenti rifiuti privati	D		-30 min/settim.	Acqua Az. Private	T	3/3	31
Edilizia (1 contratto provinciale)	I	1/1	(.)	Pres. del Consiglio dei Ministri	T	1/2 e 2/2	108
Giornalisti	T	1/2	209	Regioni e autonomie locali	T	1, 2 e 3/3	3746
	R	1/1	157	Servizio Sanitario Nazionale	R	1/1	67
	T	2/2	55		T	1, 2/2	554
Estrazione minerali solidi	T	2/3	33		R	1/1	77
Conciarie	I	1/1	2				609
Edilizia (4 contratti provinciali)	T	3/3	43				
Pulizia locali	T, I	1, 2 e 3/3	168				
Ricerca	R	1/1	3.665				
Forze dell'ordine	R	1/1	84				
Militari - Difesa	R	1/1	42				
LUGLIO							
Estraz. minerali energ-petroliifere	T	2/2	77				
Olearia e margariniera	S	1/1	2				
Autoferrotranvieri	T	1/1	67				
	U	1/1	1.032				
	R	1/1	172				
Attività ferroviarie	T	1/1	74				
	U	1/1	1.145				
	R	1/1	127				
Servizi di appalto dalle FS	T	1/1	63				
	U	1/1	959				
	R	1/1	160				
Società e consorzi autostradali	T	2/3	56				
Servizi portuali	T	2/4	34				
Pubblici esercizi e alberghi	T	4/4	28				
ABI	T	4/8	21				
AGOSTO							
Gas e Acqua Az. Municipal.	T	3/3	31				
Gas Az. Private	T	3/3	32				
SETTEMBRE							
Legno e prodotti in legno	T	3/3	26				
Grafiche	T	3/3	19				
Laterizi e manufatti in cemento	T	3/3	29				
Cemento, calce e gesso	T	3/3	26				
Lapidei	T	3/3	19				
Metalmecanica	T	3/3	33				
Commercio	T	3/5	44				
Scuola privata laica	T	2/2	52				
OTTOBRE							
Alimentari.	T	1/3	52				
	U	1/1	227				
Olearia e margariniera	T	1/3	50				
	U	1/1	227				
Chimiche	T	3/3	11				
Gomma e materie plastiche	T	3/3	28				
Servizio smaltimento rifiuti privati	T	4/5	42				
Servizio smalt. rifiuti municip.	T	4/5	42				
Edilizia (13 contratti provinciali)	I	1/1	4				
Credito - Abi	T	6/8	45				
Scuola privata religiosa	T	4/4	74				
Servizi socio assistenziali	T	3/3	48				
NOVEMBRE							
Edilizia (3 contratti provinciali)	I	1/1	1				
Rai	U	1/2	1.258				

(segue)

Contratto*	Tipologia (a)	Tranche	Valore medio (b)
DICEMBRE			
Tessili, vestiario e maglierie	T	3/3	30
Pelli e cuoio	T	3/3	29
Calzature	T	3/3	28
Carta e cartotecnica	U	1/2	100
Società e consorzi autostradali	T	3/3	42
Editoria giornali	T	3/3	49
Credito	T	6/8	22
Telecomunicazioni	U	1/1	607

* Nella tavola le applicazioni si riferiscono all'insieme dei contratti/comparti considerati dall'Istat nell'indagine sulle retribuzioni contrattuali (base dicembre 2005).

a) T = aumenti tabellari; D = variazione orario di lavoro; I = adeguamento indennità e variazioni scala parametrica; L = indennità di vacanza contrattuale; R = arretrati; U = una tantum; S = adeguamento retribuzione di anzianità.

(b) Si considera la variazione assoluta media sulla retribuzione mensilizzata.

* Con il rinnovo del 2007 si è giunti all'unificazione contrattuale tra il CCNL alimentare e quello del settore oleario margariniero.

(..) La variazione è inferiore all'euro.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT.

4. PRINCIPALI RINNOVI CON IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE

Di seguito si considerano, con riferimento al periodo intercorso tra la sigla dell'Accordo interconfederale applicativo della riforma del modello contrattuale e il mese di febbraio 2010, i principali accordi (Tabella 10) rinnovati in applicazione del nuovo modello che hanno coinvolto complessivamente quasi tre milioni di dipendenti.

Per la maggior parte dei casi si tratta di accordi relativi al settore dell'industria (5 rinnovi) tra i quali vi è anche quello della *Metalmeccanica* che oltre ad essere il più importante in termini di dipendenti coinvolti è anche, ad oggi, l'unico che ha visto un rinnovo non unitario. Infatti negli altri casi, pur partendo da piattaforme separate, caratterizzate anche da sensibili livelli di eterogeneità rivendicative (sia dal punto di vista normativo che economico) generalmente si è riusciti a trovare una mediazione sulla quale potessero convergere tutte le parti.

Tabella 10. Contratti rinnovati secondo il nuovo modello contrattuale

CCNL	Dipendenti (a)	Accordo precedente		Sigla rinnovo
		Tipologia	Scadenza	
Alimentari – industria	140.814	Normativo + 1° biennio	31/05/2009	22/09/2009
Chimiche – industria	218.112	2° biennio	31/12/2009	18/12/2009
Carta e cartotecnica – Industria	53.489	2° biennio	30/06/2009	04/11/2009
Metalmeccanica – Industria	1.763.446	Normativo + 1° biennio	31/12/2009	15/10/2009
Telecomunicazioni	95.336	2° biennio	31/12/2008	23/10/2009
Lavanderie e tintorie – industria	12.230	Normativo + 1° biennio	30/06/2009	15/12/2009
Cemento, calce e gesso - Industria	16.214	Normativo + 1° biennio	31/12/2009	18/02/2010
Turismo	498.353	Normativo + 1° e 2° biennio	31/12/2009	20/02/2010

(a) Indagine sulle retribuzioni contrattuali e 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi .

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT e contratti collettivi nazionali.

4.1 Tempi di stipula e durata

Rispetto alla naturale sequenza contrattuale, in quattro casi (*Alimentari*, *Metalmeccanica*, *Lavanderie* e *Cemento calce e gesso*), conformemente a quanto previsto dall'accordo applicativo interconfederale, si è anticipato il rinnovo della parte normativa.

Tabella 11. Decorrenza e durata dei rinnovi contrattuali

CCNL	Decorrenza	Durata	
		dal	al
Alimentari – Industria	01/10/2009	ott-09	set-12
Chimiche – Industria	18/12/2009	gen-10	dic-12
Carta e cartotecnica - Industria	01/07/2009	lug-09	giu-12
Metalmeccanica - Industria	01/01/2010	gen-10	dic-12
Telecomunicazioni	23/10/2009	gen-09	dic-11
Lavanderie e tintorie - industria	01/07/2009	lug-09	giu-12
Cemento, calce e gesso - Industria	18/02/2010	gen-10	dic-12
Turismo	01/01/2010	gen-10	apr-12

Fonte: elaborazioni su dati desunti dai contratti collettivi nazionali..

In sette casi su otto la durata contrattuale (Tabella 11) e la relativa copertura economica (indipendentemente dalla effettiva decorrenza del contratto) è triennale e compresa nell'intervallo gennaio 2009-dicembre 2012 (ultimo anno per cui sono disponibili, tra l'altro, i valori previsionali dell'IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati). Anche se nel caso del contratto degli alimentari poiché il vecchio accordo scadeva a maggio del 2009 (e il nuovo decorre da ottobre) di fatto c'è un allungamento di quattro mesi.

Mentre solo l'accordo del *Turismo* prevede esplicitamente una durata contrattuale superiore ai tre anni (tre anni e quattro mesi) che va da gennaio 2010 ad aprile 2013. Quello *Alimentare*, scaduto a maggio 2009, ha la sua decorrenza da ottobre 2009.

4.2 Ritardi nei rinnovi

Gli accordi siglati secondo le regole stabilite nel nuovo modello contrattuale si sono caratterizzati per tempi di rinnovo abbastanza contenuti (Tabella 12). In due casi, *Chimiche* e *Metalmeccanica* l'accordo è stato raggiunto (rispettivamente 15 e 45 giorni) prima della naturale scadenza dell'accordo vigente. Ritardi contenuti entro i sei mesi hanno contrassegnato i rinnovi di altri cinque accordi (con attese che vanno dagli 1,6 mesi del rinnovo del *Cemento, calce e gesso* ai 5,6 mesi dell'accordo per il *Sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini ex Lavanderie industriali*). L'attesa maggiore ha caratterizzato il rinnovo del contratto delle *Telecomunicazioni* che scaduto a fine 2008 è stato siglato con circa 10 mesi di ritardo anche a seguito di una precisa scelta delle parti di aspettare la compiuta definizione delle nuove regole rispetto ad un negoziato sostanzialmente concluso a livello interconfederale nell'ultima parte del 2008.

Tabella 12. Ritardi dei rinnovi e copertura (ex post) del periodo di vacanza contrattuale

CCNL	Mesi di ritardo	Una tantum/Arretrati			Copertura rispetto all'ipotesi di retrodatazione ^(a) del primo aumento
		Periodo di copertura	Importo	Modalità	
Alimentari	3,8	giu-set 2009	227,2 euro	una tantum non parametrata erogata ad ottobre 2009	100% ^(b)
Carta e cartotecnica	4,2	lug-dic 2009	160 euro al livello C1	una tantum parametrata per livello ed erogata in due <i>tranches</i> (62% a dicembre 2009 e 38% ad aprile 2010)	76% ^(c)
Telecomunicazioni	9,9	gen-dic 2009	585 euro al livello 5	una tantum parametrata per livello ed erogata con le competenze di dicembre 2009	100%
Lavanderie e tintorie	5,6	lug-dic 2009	130 euro al modulo consolidato prima area	una tantum parametrata per modulo e area ed erogata con le competenze di gennaio 2010	93%
Cemento, calce e gesso	1,6	gen-feb 2009	60 euro	una tantum non parametrata erogata a marzo 2010	94% ^(d)
Turismo	1,7	gen 2010	-	arretrati erogati con la retribuzione di febbraio 2010	100%

(a) Si ipotizza di retrodatare la decorrenza della prima tranches di aumento al mese successivo a quello della scadenza del precedente accordo.

(b) Si è preso a riferimento il parametro 137

(c) Non è stata considerata l'eventuale retrodatazione della decorrenza dell'indennità di ottimizzazione organizzativa.

(d) Si è preso a riferimento il parametro 140.

Fonte: elaborazioni su dati ricavati dai contratti collettivi nazionali.

4.3 Periodo di vacanza contrattuale e una tantum

Il trattamento economico (ex post) del periodo di vacanza contrattuale nei sei accordi caratterizzati da ritardi nei rinnovi ha visto confermato l'uso preponderante (cinque casi su sei) dell'una tantum che per sua natura retributiva (omnicomprensiva e non utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto) risulta penalizzante rispetto all'istituto degli arretrati. In un solo caso, quello del rinnovo

del *Turismo*, è stata fissata la decorrenza del primo aumento contrattuale (gennaio 2010) antecedente alla sigla del rinnovo dando luogo così ad arretrati per un mese.

Per quanto riguarda l'utilizzo dell'una tantum negli accordi degli *Alimentari* e del *Cemento, calce e gesso* viene fissato un importo non parametrato (cioè uguale per tutti indipendentemente dal livello di inquadramento) che rispetto ad un ipotetica retrodatazione della prima *tranche* di aumenti (comprendendo solo gli eventuali riflessi sulle mensilità aggiuntive) rappresenta, con riferimento al parametro medio, rispettivamente il 100% e il 94% dell'ammontare teorico. Nei tre accordi rimanenti viene adottata un importo parametrato che garantisce una copertura economica che va dal 76% del contratto *Carta e cartotecnica* al 100% di quello delle *Telecomunicazioni*.

4.4 Incrementi economici

Relativamente al meccanismo di fissazione degli incrementi economici stabilito con il nuovo modello contrattuale, si trovano esplicitazioni diverse negli accordi analizzati.

4.4.1 Valore punto

L'informazione relativa al valore punto, indicatore già peraltro utilizzato comunemente nell'ambito dei rinnovi contrattuali, tradizionalmente non ha trovato diffusa esplicitazione nella stesura contrattuale.

In questo senso sembra confermata la prassi precedente. Infatti, solo in due accordi, *Alimentari* e *Chimiche*, si esplicita l'importo del valore punto da prendere a riferimento per il successivo rinnovo (rispettivamente 19,12 e 14,21 euro) mentre quello utilizzato per il rinnovo stesso è desumibile dai precedenti accordi. Nell'accordo della *Metalmeccanica*, al contrario del precedente che fissava in 18,82 euro il valore punto cui fare riferimento per il rinnovo economico 2010-2011, non viene fissato l'analogo importo per il triennio successivo.

Negli altri accordi non è presente alcun riferimento all'importo del valore punto.

4.4.2 Recuperi rispetto al biennio precedente

Come previsto nelle disposizioni transitorie dell'accordo interconfederale, nella prima applicazione del nuovo modello è possibile procedere secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993 ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente. Tale circostanza viene evidenziata attraverso una generica formulazione (gli incrementi dei minimi sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo pregresso) e senza quantificarne l'entità in quattro accordi: *Metalmeccanica*, *Telecomunicazioni*, *Sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini ex Lavanderie industriali* e *Cemento calce e gesso*.

4.4.3 Tranches di aumenti

Con l'adozione del nuovo modello contrattuale l'indicatore di riferimento assunto per la determinazione degli incrementi salariali è l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel mese di maggio 2009 l'ISAE (Istituto di studi e analisi economica) ha comunicato le variazioni annue di questo indicatore per gli anni 2009-2012 (Tabella 13).

Tabella 13. Indicatori di inflazione. Anni 2006-2012

Inflazione	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TIP (a)	1,7	2,0	1,7	1,5	1,5	1,5	1,5
IPCA (b)	2,2	2,0	3,5	0,8	1,8	2,0	-
IPCA al netto energetici importati (c)	-	-	-	1,5	1,8	2,2	1,9

(a) Tasso di inflazione programmato - Documento di programmazione economico e finanziaria 2009-2013

(b) Dal 2006 al 2009: Indice generale armonizzato dei prezzi al consumo per i paesi dell'Unione Europea - Istat; per il 2010 e il 2011: European Commission, European Economic Forecast - Autumn 2009

(c) Previsione elaborate dall'ISAE sull'IPCA al netto dei prodotti energetici importati

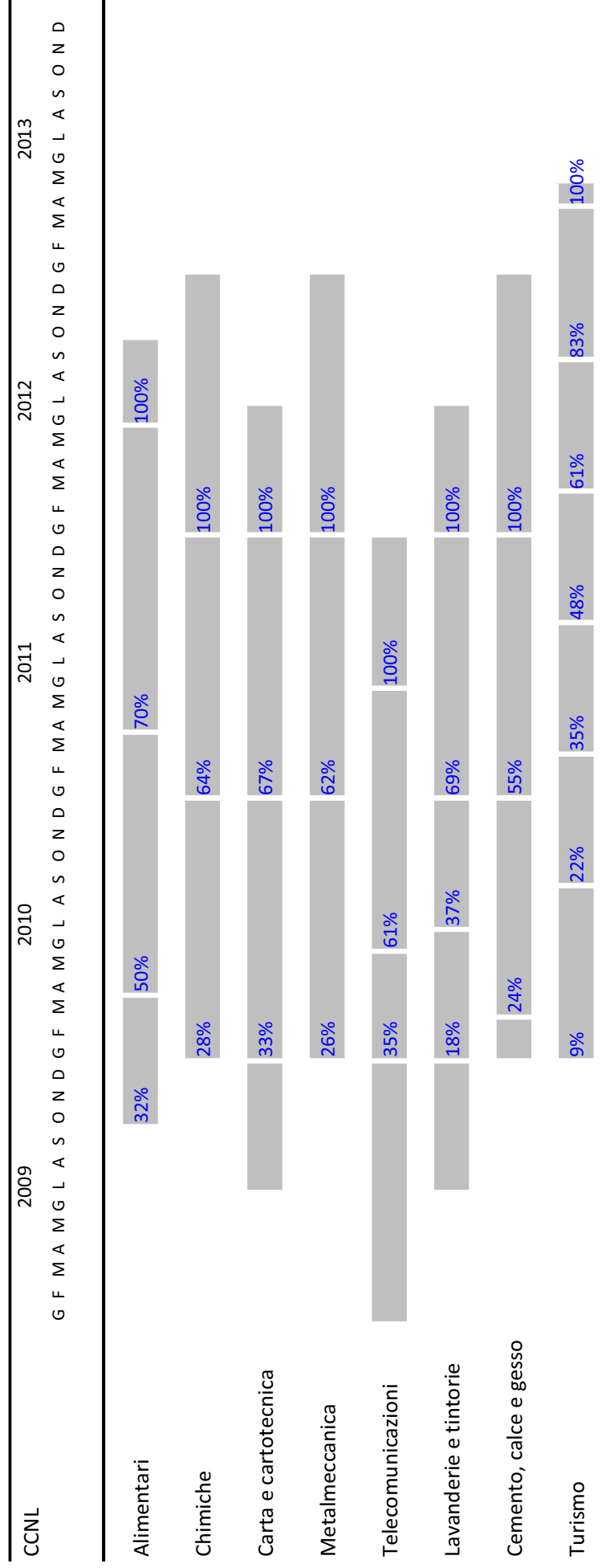
Fonte: elaborazioni dalle fonti citate nelle note alla tabella.

I contratti analizzati hanno quindi assunto queste variazioni come base per l'aggiornamento delle retribuzioni.

Nella Figura 4 per ogni contratto analizzato si riporta il periodo di copertura contrattuale (indicato con la barra grigia) e le *tranches* previste (cesure nella barra grigia) con la quota cumulata di incremento (sul totale).

Nella maggior parte dei casi (*Chimiche, Carta, Metalmeccanica, Telecomunicazioni e Cemento calce e gesso*) i rinnovi prevedono tre sole *tranches* di aumenti con una quota cumulata al secondo aumento che va dal 55% nel caso dell'accordo *Cemento, calce e gesso* al 67% di quello della *Carta*. Nei rinnovi delle *Alimentari* e delle *Sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini ex Lavanderie industriali* sono stabilite quattro rate di aumenti con una distribuzione per i dipendenti delle *Lavanderie* che al secondo aumento (che si colloca all'inizio del secondo anno di vigenza) vedono la distribuzione solo del 37% dell'incremento totale

Figura 4. Quota cumulata dell'incremento contrattuale totale per singola tranche

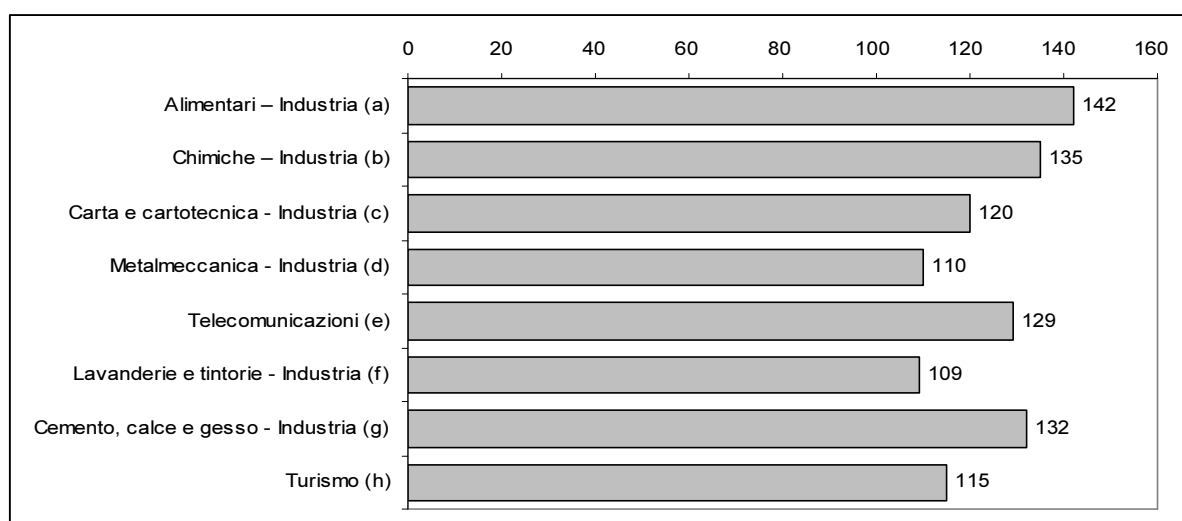


Fonte: Elaborazioni su dati desunti dai contratti collettivi nazionali.

In fine nell'accordo del *Turismo* sono previste ben sette *tranches* con una distribuzione peraltro, come esplicitamente riportato nell'accordo, concentrata nell'ultimo periodo di vigenza contrattuale: con la quinta *tranche*, prevista nel terzo anno di vigenza, si raggiunge il 61% dell'incremento totale. Quest'accordo, oltre ad aver fissato un prolungamento della durata (complessivamente tre anni e quattro mesi) ad aprile 2013, anno per il quale non si disponeva della previsione dell'indicatore di inflazione, ha anche stabilito l'erogazione dell'ultima *tranche* in concomitanza dell'ultimo mese di validità dell'accordo.

Nella Figura 5 sono riportati con riferimento ai livelli medi previsti negli accordi gli incrementi contrattuali complessivi fissati nei rinnovi. Il confronto nel grafico risente delle specifiche previsioni introdotte nei diversi contratti (allungamento della durata del contratto, blocco degli scatti di anzianità, indennità varie a fronte di modifiche normative) oltre che naturalmente delle differenze nei livelli di riferimento.

Figura 5. Incrementi medi complessivi stabiliti nei rinnovi contrattuali



(a) Parametro 137.

(b) Settore chimico e chimico farmaceutico, livello D1. L'importo comprende incrementi tabellari (102 euro) e incrementi dell'Ipo (33 euro).

(c) Livello C1. L'importo comprende incrementi tabellari (95 euro) e incrementi relativi all'indennità di ottimizzazione organizzativa (25 euro).

(d) Categoria 5.

(e) Livello 5.

(f) Livello 1 consolidato. L'importo comprende incrementi della retribuzione contrattuale conglobata (100 euro) e incrementi di modulo (9 euro).

(g) Livello 3 Area specialistica.

(h) Livello 4.

Fonte elaborazioni su dati desunti dai contratti collettivi

4.5 Elemento di garanzia retributiva

4.5.1 Diffusione della contrattazione integrativa

Uno degli aspetti su cui il nuovo modello di contrattuale¹⁹ tenta di incidere maggiormente è lo sviluppo della contrattazione di secondo livello rispetto al quale il Protocollo di luglio²⁰ non è riuscito ad influire in modo positivo.

¹⁹ Si veda capitolo 1 – Accordi interconfederali nel 2009.

²⁰ “La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai

Secondo i dati rilevati dalla Banca d'Italia²¹, infatti, nelle imprese con almeno 20 addetti dell'industria in senso stretto²² la percentuale d'impresе che ha sottoscritto almeno un contratto integrativo è passata dal 43,4% negli anni '90 al 30,6% nel periodo 2000-2008. La corrispondente quota di lavoratori coperti da contrattazione integrativa è diminuita tra i due periodi di circa 10 punti (dal 64,1% al 54,4%)

Tabella 14. Incidenza della contrattazione integrativa (almeno un contratto sottoscritto nel periodo di riferimento) nel settore dell'industria in senso stretto (valori percentuali)

Numero di addetti	Anni '90		2000-2008	
	% di imprese	% di addetti	% di imprese	% di addetti
20-49	34,1	35,6	21,1	21,7
50-199	62,3	64,5	46,6	50,8
200-499	82,6	83,2	72,7	73,6
500 e oltre	84,7	89,2	84,3	84,2
Totale	43,4	64,1	30,6	54,4

Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia

4.5.2 Elemento di garanzia retributiva e rinnovi contrattuali

Il nuovo modello contrattuale al fine di favorire lo sviluppo della contrattazione agisce attraverso:

- la definizione di premi legati a particolari risultati e obiettivi²³ e tali da poter usufruire dei trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa,
- la diffusione di linee guida utili a definire modelli di premio variabili (sempre coerenti con le incentivazioni previste dalla legge) che possono essere riadattati nelle imprese di minori dimensioni,
- l'istituzione di un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva²⁴ (EGR) da erogare alla fine della vigenza contrattuale ai dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori ai minimi tabellari.

risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa."

²¹ Indagine sulle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 20 addetti (<http://www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/indimpser>).

²² Le imprese con almeno 20 addetti dell'industria in senso stretto rappresentano nel 2007 circa il 62 per cento degli addetti del settore.

²³ Il premio deve far riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

²⁴ Si veda anche, nel primo capitolo "I contenuti dei contratti rinnovati", il paragrafo 3 – "Politiche retributive".

Negli otto contratti analizzati questo elemento trova applicazione con sfumature diverse rispetto a quanto specificato nell'accordo interconfederale. In particolare, nella Tabella 15 viene proposto uno schema riassuntivo che evidenzia per ogni contratto i destinatari, i requisiti (presupposto), la decorrenza, l'importo annuo e la modalità di erogazione.

Rispetto ai destinatari, in quattro contratti si fa genericamente riferimento alla dizione dipendenti, in tre casi (*Carta e cartotecnica*, *Telecomunicazioni* e *Cemento calce e gesso*) si specifica che i lavoratori in questione devono essere a tempo indeterminato con la facoltà a livello aziendale per gli ultimi due casi di estendere i benefici ai dipendenti a tempo determinato (con anzianità maggiore di sei mesi) e alle altre tipologie di lavoro subordinato. Nell'accordo del *Turismo* ci si riferisce a dipendenti iscritti nel libro unico da almeno sei mesi.

Relativamente ai presupposti, in due accordi si fa unicamente riferimento alla mancanza della contrattazione economica di secondo livello (nel caso degli *Alimentari* si richiama esplicitamente il premio per obiettivi, mentre in quello delle *Lavanderie e tintorie* si specifica che il presupposto deve sussistere alla fine dell'anno precedente all'applicazione del nuovo istituto). Negli altri casi vengono aggiunte ulteriori clausole: il limite dimensionale (aziende fino a 70 addetti) per i *Chimici*; il non aver percepito altri trattamenti ulteriori a quanto spettante a norma di contratto nazionale²⁵ nell'anno precedente a quello previsto per l'erogazione dell'elemento di garanzia (*Metalmeccanica*, *Telecomunicazioni* e *Cemento calce e gesso*) o nei tre anni precedenti (*Carta e cartotecnica*); l'aver presentato una piattaforma integrativa e il non essere giunti alla definizione di un accordo sono le ulteriori specifiche che caratterizzano il contratto del *Turismo*. E' prevista, inoltre, in tre contratti (*Telecomunicazioni*, *Cemento, calce e gesso*, *Turismo*) la presenza di una clausola di uscita che permette di non erogare tale elemento nelle aziende in crisi²⁶.

Gli importi²⁷, nella maggior parte dei casi non parametrati²⁸, saranno erogati da un certo anno in poi e variano dai 120 euro (*Sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini ex Lavanderie industriali* e *Cemento, calce e gesso*) ai 455 euro annui (*Metalmeccanica*). Solo in due casi (*Alimentari* e *Chimici*) è prevista un'erogazione su base mensile anziché annuale, mentre nel caso del *Turismo*, tale elemento non è ricorrente ma si prevede una sola erogazione nel mese di ottobre 2012.

Nei contratti degli *Alimentari* e dei *Chimici* l'EGR ha sostituito istituti già presenti nei passati accordi (rispettivamente ex premio sostitutivo di quello per obiettivi e ex premio di produzione); nel caso dei *Metalmeccanici* è stato aggiornato l'importo dell'elemento perequativo.

²⁵ Si escludono così dal beneficio anche i percettori, per esempio, di super minimi (individuali e/o collettivi).

²⁶ Lo stato di crisi, in tutti e tre i casi, è avvalorato dal ricorso agli ammortizzatori sociali e nel solo accordo del *Turismo*, anche dall'aver conseguito risultati negativi rispetto al territorio di riferimento.

²⁷ Tali importi hanno praticamente natura di una tantum non avendo riflessi sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti.

²⁸ Viene fissato un importo uguale per tutti indipendentemente dal livello di inquadramento.

Tabella 15. Schema riassuntivo delle applicazioni relative all'EGR

CCNL	Destinatari	Presupposto	Decorrenza	Importo annuo	Modalità di erogazione
Alimentari	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende che non abbiano fatto la contrattazione del premio per obiettivi (art.55 CCNL)	gennaio 2010 gennaio 2012	264 euro (parametro 137) 288 euro (parametro 137)	Mensile
Chimiche	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende fino a 70 addetti 2) Essere addetti in aziende che non abbiano effettuato la contrattazione su premi di produzione/partecipazione	gennaio 2010	312 euro (al parametro D)	Mensile
Carta e cartotecnica	Lavoratori a tempo indeterminato	1) Essere addetti in aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello 2) Non aver ricevuto nei tre anni precedenti nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2011	250 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di aprile
Metalmeccanica (a)	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione del premio di risultato 2) Non aver percepito nell'anno precedente nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2007	130 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di giugno
			2008	260 euro (non parametrato)	
			2011	455 euro (non parametrato)	
Telecomunicazioni	Lavoratori a tempo indeterminato. A livello aziendale può essere esteso ai dipendenti a tempo determinato (durata >6 mesi) e alle altre tipologie di lavoro subordinato	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione del premio di risultato 2) Non aver percepito nell'anno precedente nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2011	260 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di aprile. Può non essere erogato dalle aziende in crisi (con ricorso ad ammortizzatori sociali)
Lavanderie e tintorie	Lavoratori dipendenti	1) lavoratori addetti in aziende che al 31/12/2011 siano prive di contrattazione di II livello con contenuti economici	2012	120 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di gennaio
Cemento, calce e gesso	Lavoratori a tempo indeterminato. A livello aziendale può essere esteso ai dipendenti a tempo determinato (durata >6 mesi) e alle altre tipologie di lavoro subordinato	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione del premio di risultato 2) Non aver percepito nell'anno precedente nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2012	120 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di giugno. Può non essere erogato dalle aziende in crisi (con ricorso ad ammortizzatori sociali)
Turismo	Lavoratori dipendenti iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi	1) lavoratori addetti in aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale 2) aver presentato una piattaforma integrativa 3) non essere giunti alla definizione del relativo accordo	2012	125 euro (al livello 4)	Con la retribuzione di ottobre 2012. Può non essere erogato dalle aziende in crisi (con ricorso ad ammortizzatori sociali) o con risultati negativi rispetto al territorio di riferimento

(a) Nell'accordo del 19 gennaio 2006 viene istituito un analogo elemento retributivo - elemento perequativo - il cui valore viene incrementato con il successivo rinnovo (articolo 13 ccnl del 20 gennaio 2008).

Fonte: elaborazioni su dati ricavati dai contratti collettivi nazionali.

III) RETRIBUZIONI DI FATTO E SLITTAMENTO RETRIBUTIVO

1. IMPATTO DELLA RECESSIONE SULLA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE

L'analisi delle dinamiche retributive del 2009 non può prescindere da una pur sommaria analisi di quanto la recessione del 2008-09 ha prodotto in termini di domanda di lavoro e di modifiche della struttura dell'occupazione

Nell'Industria in senso stretto, in particolare, la caduta dell'attività ha dato luogo a un calo dell'occupazione totale, misurata nei Conti economici nazionali ISTAT in termini di **Unita di Lavoro** (ULA), equivalenti ad un tempo pieno standard (e quindi depurate dai lavoratori i CIG), dell'8,1% nel 2009, e ad una riduzione ancora più accentuata del monte delle ore lavorate (-10,4%). La contrazione dell'input di lavoro, ottenuta in gran parte con la riduzione delle ore lavorate (a partire dagli straordinari), ha consentito di ridurre l'impatto sulle **posizioni lavorative** ("contratti/posti di lavoro"), la cui riduzione si è arrestata al -4,6%.

L'evoluzione della domanda di lavoro nei servizi è stata meno negativa, in ragione di una flessione dell'attività produttiva più contenuta. Nell'aggregato *Commercio, trasporti e comunicazioni* l'occupazione totale, (in ULA) è scesa nel 2009 del 2,2; nell'aggregato *Credito e attività immobiliari e imprenditoriali* il calo è stato dell'1,6 per cento, con in questo caso però una riduzione più ampia del monte ore (-4,7%).

Sul fronte della composizione dell'occupazione, "l'ampio ricorso alla CIG, soprattutto per le mansioni operaie nell'industria, il mancato rinnovo dei contratti a termine, l'interruzione dei rapporti di lavoro con minore anzianità e con qualifiche più basse hanno determinato una ricomposizione dell'occupazione verso i segmenti con retribuzioni mediamente più elevate" [Banca d'Italia, "Relazione Annuale – anno 2009", 31 maggio 2010, p. 103].

Tabella 16. Dinamica dell'occupazione dipendente nel 2009. Variazioni percentuali sull'anno precedente

	Centro-Nord	Mezzogiorno	Italia
Permanenti	0,7	-2,0	..
a tempo pieno	0,6	-2,5	-0,2
a tempo parziale	1,4	2,6	1,7
Temporanei	-7,5	-7,0	-7,3
a tempo pieno	-8,7	-7,1	-8,1
a tempo parziale	-3,6	-6,7	-4,7
TOTALE	-0,3	-2,9	-1,0

Fonte: Banca d'Italia, "Relazione Annuale – anno 2009", 31 maggio 2010 (dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro).

La flessione del 2009 dell'occupazione dipendente nella *Rilevazione sulle forze di lavoro*²⁹ dell'Istat (Tabella 16), è concentrata nel Mezzogiorno, dove l'occupazione era in calo già dal 2008. Tale flessione è riconducibile alle dinamiche più negative della domanda di lavoro nell'industria, nelle costruzioni e nel commercio registrate nella ripartizione, dove peraltro i livelli retributivi medi nel settore privato sono più bassi che nel resto del paese.

2. INCREMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI E DI FATTO PER MACROSETTORE

Il dato medio retributivo di fatto viene a risentire di spinte contrastanti, derivanti dalla domanda di lavoro delle imprese :

1. "spostamento verso l'alto" della composizione dell'occupazione per qualifica e tipo di contratto (effetto positivo);
2. "incentivi all'esodo", menzionati anche dal Comunicato stampa OROS³⁰ del 14 giugno (effetto positivo);
3. riduzione degli straordinari ed in generale degli orari (effetto negativo).

A questi elementi, va ovviamente aggiunto il portato della recessione sui premi variabili, individuali e collettivi.

Tali spinte si sono innestate su un "sistema delle relazioni industriali [che] ha mantenuto un funzionamento ordinato, assicurando una dinamica del salario contrattuale [nazionale] pro capite relativamente sostenuta e confermandosi poco sensibile agli andamenti ciclici dell'attività e del mercato del lavoro" [ISTAT, "*Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2009*", 26 maggio 2010, p.90].

Nei comparti privati, la dinamica contrattuale è stata (Tabella 17), come prevedibile, superiore nel 2009 a quella delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro. L'effetto complessivo dei fattori sopra elencati ha prodotto, secondo questo confronto, uno slittamento salariale negativo. Tuttavia, almeno nell'Industria in senso stretto, l'entità dello scarto è stata abbastanza contenuta, specie tenendo conto delle proporzioni della recessione. Peraltro, un incremento delle retribuzioni di fatto inferiore alla dinamica contrattuale non rappresenta, come si vede sempre dalla Tabella 17, un elemento eccezionale, dal momento che lo si verifica anche nel triennio precedente, nelle Costruzioni ed in Agricoltura, che, come si vedrà più avanti, presentano un *wage gap* tra retribuzioni di fatto e contrattuali (sia pur leggermente) negativo.

Si ricorda che negli indicatori retributivi sulle retribuzioni di fatto prodotti dall'ISTAT, non sono compresi i lavoratori in CIG, che percepiscono ovviamente redditi ridotti.

²⁹ Che considera solo la popolazione residente iscritta nei registri anagrafici (e come occupati i dipendenti in CIG).

³⁰ ISTAT. *Indicatori trimestrali su retribuzioni lorde, oneri sociali e costo del lavoro nell'industria e nei servizi* (OROS), Comunicato stampa del 14 giugno 2010

Tabella 17. Retribuzioni lorde per unità di lavoro e retribuzioni contrattuali per dipendente. Anni 2006-2009. Variazioni percentuali annue a prezzi correnti

	2006	2007	2008	2009
RETRIBUZIONI LORDE PER ULA (a)				
Agricoltura	1,3	3,4	1,1	3,0
Industria in senso stretto	3,6	3,3	3,6	3,0
Costruzioni	2,8	2,8	3,6	3,5
Servizi privati (OROS*)	2,4	2,1	3,9	1,9
INDICE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI (b)				
Agricoltura	1,4	3,6	0,8	3,1
Industria in senso stretto	3,3	2,8	3,4	3,3
Costruzioni	2,9	4,1	3,8	4,0
Servizi privati	2,1	1,9	3,2	2,8
DIFFERENZA (a)-(b)				
Agricoltura	-0,1	-0,2	0,3	-0,1
Industria in senso stretto	0,3	0,5	0,2	-0,3
Costruzioni	-0,1	-1,3	-0,2	-0,5
Servizi privati	0,3	0,2	0,7	-0,9

(*) Indicatori trimestrali su retribuzioni lorde, oneri sociali e costo del lavoro nell'industria e nei servizi (OROS): Il 2009 è una stima provvisoria.

Fonte: elaborazioni su dati Istat - Rapporto Annuale 2009 (Conti economici nazionali; Rilevazione sulle retribuzioni contrattuali) e OROS (Comunicato del 14 giugno 2010).

Nel triennio 2006-2008, gli incrementi retributivi di fatto hanno superato nell'Industria in senso stretto e nei Servizi privati (per i quali si utilizza la fonte OROS) in modo sistematico quelli dell'Indice delle retribuzioni contrattuali, con uno scarto cumulato nel triennio di circa un punto percentuale. La flessione dello slittamento del 2009 è quindi stata preceduta da un periodo abbastanza lungo di crescita.

Il confronto tra la dinamica delle retribuzioni contrattuali e quelle di fatto presenta alcuni limiti, derivanti nell'utilizzo di due indicatori diversi dal punto di vista sia dell'ambito di riferimento, sia della metodologia di costruzione. La rilevazione sulle retribuzioni contrattuali tiene conto di tutti gli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo (paga base, mensilità aggiuntive, indennità di turno, ecc.) collegati ai CCNL, mentre sono esclusi i premi (individuali o sanciti dalla contrattazione decentrata), gli straordinari, gli arretrati e *una tantum*. La base dell'indagine e, quindi, la struttura dell'occupazione di riferimento (con l'esclusione dei dirigenti e apprendisti), viene rinnovata ogni cinque anni (l'attuale si riferisce a dicembre 2005). L'Indice delle Retribuzioni Contrattuali si basa sul concetto di "prezzo" della prestazione di lavoro alle dipendenze, e fornisce un'informazione sulla dinamica delle retribuzioni non influenzata da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità retributive, e dal tempo di lavoro effettivo. Le retribuzioni lorde per ULA da Contabilità Nazionale sono valori medi ottenuti rapportando l'ammontare complessivo delle retribuzioni lorde (che comprendono tutte le componenti della retribuzione di fatto) a quello dell'occupazione dipendente complessiva (regolari e irregolari di tutte le qualifiche)³¹.

³¹ ISTAT, "Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2009", 26 maggio 2010, p.91.

Un altro elemento di differenziazione tra le diverse fonti di informazione sui redditi è quello del criterio della registrazione. La retribuzione può essere registrata, infatti, secondo due criteri di attribuzione temporale³²:

1. di **cassa**, che attribuisce le erogazioni al momento in cui vengono effettivamente pagate;
2. di **competenza**, che attribuisce le erogazioni al momento in cui insorge l'obbligazione a pagare.

I due criteri generalmente, almeno nel settore privato, non comportano discrepanze temporali rilevanti negli aggregati retributivi. Tali discrepanze possono verificarsi soprattutto in relazione al ritardo nei rinnovi contrattuali e alla conseguente erogazione di arretrati e importi *una tantum*, di competenza dei periodi di vacanza contrattuale.

Le rilevazioni ISTAT *Retribuzioni nelle grandi imprese* e *OROS* utilizzano il criterio di cassa. La Contabilità nazionale segue le regole del sistema dei conti economici nazionali (SEC95) e registra le diverse componenti del reddito secondo il criterio della competenza.

Nel paragrafo successivo si è cercato un confronto più preciso utilizzando i dati ISTAT sulle retribuzioni contrattuali per competenza³³ [ISTAT, *“Le retribuzioni contrattuali annue: valori di cassa e di competenza”*, 25 marzo 2010].

Tali dati sulle retribuzioni per competenza vengono raffrontati con i livelli delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro dai Conti economici nazionali.

L'attenzione si è rivolta alle aree contrattuali, e non agli aggregati, per ridurre gli effetti della modifiche della composizione dell'occupazione sui livelli retributivi medi degli aggregati.

3. QUOTA DELLA RETRIBUZIONE DA CONTRATTO NAZIONALE SULLA RETRIBUZIONE DI FATTO

3.1 Retribuzioni contrattuali di competenza e retribuzioni di fatto per unità di lavoro

La quota retributiva extra contratto nazionale comprende i superminimi individuali, i premi individuali e collettivi, lo straordinario, le indennità varie (turni, cassa, ecc.) e gli incentivi all'esodo. Si può considerare tale quantità un *wage gap* "allargato". Nelle tabelle si riporta la quota della retribuzione "da CCNL" in rapporto alla retribuzione di fatto, fatta pari a 100. Il *wage gap* è il complemento a 100 di tali valori.

³² ISTAT, *“Indagine conoscitiva sul livello dei redditi da lavoro e la redistribuzione della ricchezza in Italia dal 1993 al 2008”* Audizione del Presidente Biggieri del 28 aprile 2009 in Roma presso la Commissione permanente “Lavoro, previdenza sociale” del Senato della Repubblica.

³³ “La metodologia di stima della retribuzione contrattuale annua di competenza opera ridistribuendo gli importi delle erogazioni *una tantum* nei corrispettivi mesi di vacanza contrattuale e assegnando gli importi degli arretrati ai mesi e agli anni di competenza. La costruzione di quella di cassa prevede invece l'attribuzione delle stesse voci ai mesi in cui questi sono state corrisposte” [ISTAT, *“Le retribuzioni contrattuali annue: valori di cassa e di competenza - Nota informativa”*, 25 marzo 2010],

Nel confronto che proponiamo tra retribuzioni annue medie di competenza e retribuzioni di fatto per unità di lavoro, non si può tacere dell'esistenza di possibili fattori di distorsione³⁴. In particolare le retribuzioni medie di fatto di contabilità nazionale includono anche le remunerazioni ai dipendenti che lavorano nell'economia sommersa. Tuttavia, i risultati, ottenuti con una metodologia totalmente diversa dall'Indagine di Banca d'Italia *Invid*, i cui risultati sono illustrati nel paragrafo successivo), sono molto vicini a quelli raggiunti utilizzando le fonti ISTAT.

Tabella 18. Retribuzione contrattuale nazionale di competenza per dipendente in rapporto alla retribuzione di fatto per unità di lavoro (= 100) per settore. Anni 2005-2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Agricoltura	101	101	101	101	101
Estrazione minerali energetici	74	75	75	74	71
Estrazione minerali solidi	78	78	78	78	79
Alimentari, bevande e tabacco	87	88	88	87	87
Tessili, vestiario e maglierie	93	92	91	91	91
Cuoio, conciarie, calzature	92	91	90	90	90
Legno e prodotti in legno	93	93	91	92	92
Carta e cartotecnica	77	76	76	75	76
Chimiche	62	62	62	62	62
Gomma e materie plastiche	81	80	80	80	79
Metalmecanica	79	78	79	78	78
Energia elettrica e gas; Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	78	78	78	78	77
Edilizia	102	102	104	104	105
Commercio	87	87	87	87	87
Trasporti terrestri	91	92	91	93	92
Trasporti marittimi; Trasporti aerei; Attività connesse ai trasporti	80	80	81	81	79
Servizi di informazione e comunicazione; Servizi postali	84	83	83	83	83
Pubblici esercizi e alberghi	87	87	86	86	86
Credito	64	63	59	59	62
Assicurazioni	70	67	64	66	66

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT ("Le retribuzioni contrattuali annue: valori di cassa e di competenza", 25 marzo 2010; Conti economici nazionali - Anni 1970-2009, 8 aprile 2010).

Una prima osservazione da fare è che l'incidenza della contrattazione nazionale sulla retribuzione di fatto manifesta:

- una forte articolazione settoriale;
- una sostanziale stabilità a livello settoriale.

³⁴ Nelle retribuzioni contrattuali non vengono considerati le qualifiche "Apprendisti" e "Dirigenti", ed i contratti dell'Artigianato ed, ovviamente, il lavoro irregolare. Ad eccezione dell'esclusione dei Dirigenti, si tratta di elementi che tendono a distorcere il confronto "a favore" delle retribuzioni contrattuali; si tenga comunque presente che il "peso" dei Dirigenti, che gioca invece "a favore" delle retribuzioni di fatto, è cospicuo, in ragione degli elevati livelli retributivi medi, e quindi compensa, almeno parzialmente, gli altri elementi menzionati.

In due casi (Agricoltura ed Edilizia) il livello supera il valore di 100 per l'incidenza particolarmente rilevante in questi settori dell'economia informale.

Fatte queste considerazioni generali, si delineano comunque delle tendenze.

Settori in cui la quota della retribuzione "da CCNL" resta sostanzialmente stabile (anche nel 2009): Alimentari; Chimiche, Carta; Metalmeccanica; Legno; Estr. minerali solidi; Energia, gas e acqua; Commercio; Servizi di informazione e postali; Pubblici esercizi; Agricoltura.

Settori in cui la quota della retribuzione "da CCNL" non mostra una tendenza definita, ma presenta oscillazioni annue di un qualche rilievo: Trasporti.

Settori in cui la quota "da CCNL" è in diminuzione (= wage gap in crescita): Assicurazioni; Credito (con un'inversione di tendenza nel 2009); Estrazioni minerali energetici; Gomma e materie plastiche; Sistema Moda.

Settori in cui la quota è in crescita (= wage gap in diminuzione): Edilizia.

3.2 Imprese private con almeno 20 dipendenti (Indagine *Invind*)

L'indagine *Invind* della Banca d'Italia, sulle imprese industriali e dei servizi privati non finanziari, contiene una sezione dedicata alle retribuzioni. Le informazioni vengono raccolte tramite questionario somministrato a circa 4500 imprese italiane con almeno 20 dipendenti. Attualmente, la serie disponibile è quella dal 2003 al 2008.

Dall'indagine abbiamo estratto il dato sulla quota relativa dei minimi contrattuali nazionali sulla retribuzione di fatto.

Confrontando, per il totale delle imprese industriali, il risultato con valori del rapporto per l'Industria calcolati con la metodologia utilizzata nel paragrafo precedente (Tabella 19) emerge un quadro di sostanziale coerenza, con un *wage gap* intorno al 15% della retribuzione di fatto.

Tabella 19. Confronto per le Imprese industriali della quota relativa della retribuzione "da CCNL". Anni 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
20 e + (<i>Invind</i>)	86,3	85,5	85,3	83,8
Totale (ISTAT)	85,0	84,5	84,7	84,4

Fonte: v. Tabella 18 e elaborazioni su dati dell'indagine *Invind* riportate nel Bollettino statistico della Banca d'Italia.

Passando all'esame dell'evidenze dell'Indagine *Invind* si può registrare in prima battuta (Tabella 20) la riduzione dell'incidenza della retribuzione "da CCNL" nell'Industria, che si conferma per gli aggregati settoriali della branca. Nei Servizi privati non finanziari, dopo una fase di crescita culminata nel 2006, nel 2007-08 la quota è stata in flessione; anche in questo caso gli aggregati settoriali sono coerenti con il quadro complessivo della macro-branca.

Della Tabella 21 emerge una moderata differenziazione della quota "da CCNL" per classe dimensionale (numero di addetti); fa in parte eccezione il 2008, con un deciso aumento del *wage gap* nelle imprese industriali con almeno 500 addetti. Nei Servizi non finanziari, a differenza dell'Industria, il *wage gap* non mostra una tendenza all'aumento in nessuna classe dimensionale.

Nella Tabella 22 sono riportati i valori della quota della retribuzione “da CCNL” per ripartizione geografica. La polarizzazione territoriale è evidente, con Il Mezzogiorno che presenta una quota di retribuzione “da CCNL” nettamente più elevata ed in crescita. Almeno nel 2007-2008, l’ordine “gerarchico” è quello in qualche modo tradizionale, con un wage gap più elevato nel Nord Ovest, con il Nord Est che segue ed il Centro in posizione intermedia tra Nord Est e Mezzogiorno.

Tabella 20. Imprese con almeno 20 addetti. Minimi da contratto nazionale in rapporto alla retribuzione totale lorda per settore di attività. Anni 2003-2008. Valori percentuali

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Totale imprese manifatturiere	-	-	85,6	84,7	84,6	83,6
<i>Tessili, abbigl, pelli, calzature</i>	89,1	88,2	87,4	88,2	87,6	85,6
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	84,8	86,0	85,3	83,6	84,7	81,5
<i>Metalmeccanica</i>	84,1	84,2	83,8	82,8	82,8	82,3
<i>Altre manifatturiere</i>	87,8	87,7	87,9	87,2	87,0	86,1
Energetiche ed estrattive	94,3	95,9	95,0	93,2	93,2	87,0
Totale imprese industriali	86,5	86,8	86,3	85,5	85,3	83,8
Commercio, alberghi e ristorazione	89,4	90,3	90,2	91,3	90,4	90,5
Trasporti, magazz e comunicazioni	83,7	85,9	85,5	88,9	87,3	85,6
Altri servizi a imprese e famiglie	86,2	87,1	86,3	87,0	87,3	86,7
Totale imprese dei servizi	86,5	87,8	87,5	89,1	88,4	87,4
TOTALE	86,5	87,2	86,9	87,0	86,7	85,5

Fonte: elaborazioni su dati dell'indagine Invind riportate nel Bollettino statistico della Banca d'Italia.

Tabella 21. Imprese con almeno 20 addetti. Minimi da contratto nazionale in rapporto alla retribuzione totale lorda per classe di addetti. Anni 2003-2008. Valori percentuali

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Imprese industriali						
20 - 49	88,4	89,6	89,8	89,0	88,9	88,1
50 -199	87,5	88,0	87,2	87,4	86,2	86,1
200 - 499	84,3	84,1	83,4	82,8	83,3	82,1
500 e oltre	85,1	85,0	84,1	82,2	82,6	79,3
Imprese dei servizi						
20 - 49	88,2	91,1	91,8	89,9	90,4	89,7
50 -199	88,5	88,9	88,6	90,3	89,1	88,2
200 - 499	89,0	85,0	84,6	87,1	87,4	88,7
500 e oltre	82,2	85,8	84,4	88,5	86,7	85,0

Fonte: elaborazioni su dati dell'indagine Invind riportate nel Bollettino statistico della Banca d'Italia.

Tabella 22. Imprese con almeno 20 addetti. Minimi da contratto nazionale in rapporto alla retribuzione totale lorda per area geografica. Anni 2003-2008. Valori percentuali

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	<i>Imprese industriali</i>					
Nord Ovest	85,1	84,6	84,1	82,4	82,2	80,5
Nord Est	83,7	84,8	84,3	83,6	84,0	83,7
Centro	90,7	91,8	90,6	91,5	90,5	86,4
Sud e Isole	93,5	93,5	93,4	93,4	94,2	94,3
	<i>Imprese dei servizi</i>					
Nord Ovest	84,1	85,5	85,6	84,3	84,5	84,4
Nord Est	86,9	87,0	86,0	87,3	86,6	84,5
Centro	86,8	88,3	88,3	92,9	91,7	89,0
Sud e Isole	92,8	93,3	93,9	94,3	93,8	94,3

Fonte: elaborazioni su dati dell'indagine Invind riportate nel Bollettino statistico della Banca d'Italia.

Nella Tabella 23 si riporta la diffusione della contrattazione integrativa in termini di percentuale di imprese interessate. La correlazione con il *wage gap*, almeno in termini di graduatoria, è evidente. Nello stesso tempo, le distanze sono molto più ampie di quelle che si registrano per il *wage gap*. Scegliendo l'esempio più eclatante, nel 2008 (che è un anno "di picco" del *wage gap*), la quota della retribuzione extra CCNL è di poco superiore al 20% nelle imprese industriali con almeno 500 addetti e di circa il 12% in quelle della classe 20-49 (Tabella 21); nello stesso anno, la diffusione della contrattazione integrativa nelle grandi imprese (84%) è quattro volte quella delle imprese minori (21%).

Tabella 23. Imprese con almeno 20 addetti. Grado di copertura della contrattazione integrativa in termini di numero di imprese, per classe dimensionale e per ripartizione geografica. Anno 2008. Valori percentuali

	Imprese industriali	Imprese dei servizi
20 - 49	21,1	14,4
50 -199	46,6	29,4
200 - 499	72,7	43,4
500 e oltre	84,3	50,1
Nord Ovest	37,6	24,9
Nord Est	33,7	22,8
Centro	28,7	21,3
Sud e Isole	9,7	10,1

Fonte: elaborazioni su dati dell'indagine Invind riportate nel Bollettino statistico della Banca d'Italia

4. RETRIBUZIONI NELLE GRANDI IMPRESE

Si presentano in questo paragrafo le evidenze relative all'Indagine ISTAT sulle Grandi imprese (con almeno 500 dipendenti) dell'Industria e dei Servizi privati.

Nella Tabella 24 si riporta la scomposizione della retribuzione di fatto per le principali voci; nella Tabella 25 le variazioni percentuali delle componenti della retribuzione nel 2009 rispetto al 2008. I valori sono tutti al netto dei dipendenti in CIG.

La crescita retributiva complessiva dell'Industria è stata pari (Tabella 25) nel 2009 al 3,2%; quella della sola parte continuativa del 3,8%, 0,6 punti percentuali in meno della seconda, evidenziando l'effetto di freno delle componenti variabili; il divario sale a 1,2 punti percentuali per l'industria manifatturiera.

Alla compressione della parte non continuativa della retribuzione hanno contribuito soprattutto le componenti relative a straordinari e premi. Nelle grandi imprese industriali si osserva un calo degli emolumenti per straordinario (-14,7 per cento) e una diminuzione relativamente più contenuta di quelli per premi (-4,2 per cento), il cui peso relativo sulla retribuzione totale è pari al 5,7 per cento nel 2009; la caduta è più accentuata per le sole attività manifatturiere.

Una rilevante diminuzione riguarda anche i pagamenti di arretrati e una tantum, con un effetto che deve essere attribuito al più puntuale funzionamento del sistema contrattuale e non a specifici effetti ciclici. Un ruolo del tutto opposto è stato giocato dalla componente degli incentivi all'esodo, cresciuta nel 2009 del 14,7. Anche nel settore dei servizi nel 2009 si è registrata una divaricazione tra retribuzione lorda pro capite e componente continuativa: la prima diminuita dello 0,3%, la seconda cresciuta dello 0,9%.

Nell'insieme delle grandi imprese del terziario privato, un forte effetto di contenimento della parte variabile del salario è costituito dalla netta riduzione dei premi (-9,2%), i quali in questo comparto rappresentano nel 2009 il 6,4% della retribuzione. Gli emolumenti per straordinario sono scesi del 3,5%. Anche nei Servizi vi è stata una contrazione delle componenti relative ad arretrati e una tantum, derivante dalla tendenza alla riduzione dei ritardi nei rinnovi contrattuali. Inoltre, si registra un forte aumento dei pagamenti associati a incentivi all'esodo, il cui peso (l'1,3% nel 2009) è comunque pari a circa la metà di quello che si registra nell'Industria.

Tabella 24. Struttura delle retribuzioni di fatto al netto dei dipendenti in CIG nelle Grandi imprese (500 dip. e +). Valori percentuali. Anno 2009.

	Retribuzione continuativa	Mensilità aggiuntive	Straordina- rio	Arretrati e/o una tantum	Premi	Incentivo all'esodo	Totale
Attività manifatturiere	79,3	9,3	2,4	1,0	6,2	1,8	100,0
Fornitura di energia elettrica	71,6	10,0	4,6	0,6	4,2	9,0	100,0
Fornitura di acqua e gestione rifiuti	79,7	11,7	5,1	0,4	2,3	0,7	100,0
Costruzioni	81,1	8,1	4,3	1,1	5,0	0,5	100,0
Totale industria	78,5	9,5	2,9	0,9	5,7	2,5	100,0
Commercio	77,2	12,2	5,5	0,5	3,5	1,1	100,0
Trasporti e magazzinaggio	79,8	11,2	3,2	0,8	4,1	1,0	100,0
Serv. alloggio e ristorazione	80,5	13,0	4,4	0,3	1,4	0,3	100,0
Inform. e comunicazione	78,0	8,8	2,4	1,2	8,0	1,7	100,0
Att. finanziarie e assicurative	80,1	6,9	1,2	0,4	9,7	1,7	100,0
Attività professionali	78,8	10,3	2,0	0,8	6,5	1,7	100,0
Attività amministrative	80,2	10,4	6,3	0,2	2,3	0,5	100,0
Totale servizi	79,2	9,5	2,9	0,7	6,4	1,3	100,0

Fonte: ISTAT, "Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2009", 26 maggio 2009. Dati dell'indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle imprese dell'industria e dei servizi con 500 dipendenti e oltre.

Tabella 25. Retribuzioni di fatto al netto dei dipendenti in CIG nelle Grandi imprese (500 dip. e +). Anno 2009. Variazioni percentuali rispetto al 2008

	Retribuzione continuativa	Mensilità aggiuntive	Straordina- rio	Arretrati e/o una tantum	Premi	Incentivo all'esodo	Totale
Attività manifatturiere	4,1	9,6	-24,7	-16,7	-5,3	15,7	2,9
Fornitura di energia elettrica	0,7	1,1	9,7	-55,8	5,7	6,3	1,0
Fornitura di acqua e gestione rifiuti	4,1	6,8	18,6	-25,0	-10,4	25,9	4,7
Costruzioni	4,4	14,4	-0,9	-21,8	20,9	24,5	5,3
Totale industria	3,8	8,8	-14,7	-21,5	-4,2	14,7	3,2
Commercio	2,0	5,3	6,8	19,0	-4,9	72,9	2,8
Trasporti e magazzinaggio	-0,1	0,9	-6,7	21,9	-9,5	18,3	-0,3
Serv. alloggio e ristorazione	2,4	5,1	8,5	-41,7	-4,0	135,8	2,9
Inform. e comunicazione	1,5	-2,5	-5,7	124,4	-4,2	-18,7	0,7
Att. finanziarie e assicurative	1,4	0,5	-11,1	-85,0	-12,4	79,1	-2,1
Attività professionali	4,8	2,5	-25,5	-40,7	8,7	124,4	4,0
Attività amministrative	1,1	1,0	-3,1	-60,8	5,1	189,7	0,9
Totale servizi	0,9	1,1	-3,5	-52,7	-9,2	36,2	-0,3

Fonte: ISTAT, "Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2009", 26 maggio 2009. Dati dell'Indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle imprese dell'industria e dei servizi con 500 dipendenti e oltre.

Nella Tabella 26 si riportano le variazioni dell'occupazione, al netto dei lavoratori in CIG, per comparto e qualifica. Si sono evidenziate le variazioni negative che eccedono il 10%, che interessano solo la qualifica "Operai ed apprendisti" di comparti manifatturieri. Nella Tabella 27 si riportano le retribuzioni medie mensili 2008 e 2009 per qualifica e comparto. Si verifica facilmente che ad essere stati più colpiti dalla recessione sono stati, in ambito manifatturiero, proprio i dipendenti con le retribuzioni più basse. Inoltre, i livelli retributivi medi, in particolare per "Impiegati ed intermedi", risultano in alcuni casi addirittura in calo dal 2008 al 2009.

Le informazioni raccolte dall'Indagine ISTAT sulle Grandi imprese hanno consentito di misurare gli effetti di composizione dell'occupazione, che hanno avuto un ruolo importante nella fase recessiva, in particolare nell'Industria, a causa del massiccio utilizzo della CIG. Gli effetti riguardano la parte dell'andamento delle retribuzioni per dipendente delle grandi imprese dovuta al cambiamento del peso relativo degli operai e degli impiegati all'interno dell'occupazione³⁵.

L'analisi *shift-share*³⁶ applicata al comparto delle attività manifatturiere ha evidenziato come nel biennio 2008-09, e in particolare nel 2009, a causa delle veloci e cospicue modifiche della struttura occupazionale, l'effetto di composizione ha avuto un ruolo rilevante. Poiché il ricorso alla CIG ha riguardato prevalentemente la componente operaia, si è ridotto il peso occupazionale (misurato al netto della CIG) delle qualifiche con retribuzione media più bassa, a vantaggio delle qualifiche con retribuzione superiore. Una parte importante della crescita registrata dalla retribuzione pro capite dell'insieme degli occupati è quindi derivata dall'aumento della quota di lavoratori con retribuzioni più elevate e non da un incremento generalizzato delle retribuzioni

³⁵ ISTAT, "Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2009", 26 maggio 2009, pp. 97-98; ISTAT, "Retribuzione pro capite nelle grandi imprese: effetti di composizione dell'occupazione - Anni 2001-2009", 30 marzo 2010.

³⁶ L'analisi *shift-share* è una tecnica che consente di scomporre il tasso di crescita di una grandezza economica in componenti strutturali e locali

individuali. Per il comparto manifatturiero l'effetto di composizione, spiega nel 2009 una quota significativa (1,5 punti percentuali) dell'incremento della parte continuativa della retribuzione (+4,1%). "Per quanto questo risultato non possa essere esteso meccanicamente alle imprese di minore dimensione, esso contribuisce alla comprensione della dinamica retributiva relativamente elevata che si è riscontrata per l'industria nel corso del 2009, individuando effetti di composizione che hanno compensato l'impatto di segno opposto di altre componenti pro-cicliche del salario" [ISTAT, "Rapporto annuale - La situazione del Paese nel 2009", 26 maggio 2009, pp. 98].

Tabella 26. Dipendenti al netto CIG nelle grandi imprese (500 dip. e +). Variazione percentuale per qualifica e comparto 2009 su 2008

	Operai e apprendisti	Dirigenti, impiegati e interm.
Alimentari, bevande e tabacco	-1,9	-2,3
Tessili, abbigliamento, pelli	-17,5	-5,1
Legno, carta e stampa	-6,6	-3,8
Petrolifera e coke	-3,7	2,3
Chimica	-9,7	-3,5
Farmaceutica	-10,9	-6,1
Gomma e plastica; Lav.minerali non metall.	-13,5	-5,7
Metallurgia e prodotti in metallo	-15,9	-5,7
Computer, elettronica. e ottica	-17,0	-6,7
Apparecchi elettrici e non	-17,5	0,5
Macchinari e attrezzature	-23,3	-4,4
Mezzi di trasporto	-17,2	-1,2
Altre industrie manifatturiere	-13,1	-0,3
Energia elettrica, gas	-6,7	-1,2
Acqua	-6,7	2,2
Costruzioni	-3,4	15,6
Commercio	7,2	-0,4
Trasporti	-3,0	-4,0
Alloggio e ristorazione	-2,1	-2,5
Servizi di informazione e comunicazione	(...)	-1,1
Att.finanziarie e assicurative	(...)	-1,6
Att. professionali, scientifiche e tecniche	(...)	-1,4
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle impr.	2,9	-5,0

(...) = Numero di dipendenti molto basso. Dato retributivo poco significativo ai fini della presente analisi.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT (Indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle imprese dell'industria e dei servizi con 500 dipendenti e oltre).

Tabella 27. Retribuzione mensile lorda pro capite al netto della CIG nelle *Grandi imprese*. Dati in euro per qualifica e comparto 2008 e 2009

	Operai e apprendisti		Impiegati e intermedi	
	2008	2009	2008	2009
Alimentari, bevande e tabacco	2.073	2.123	3.416	3.499
Tessili, abbigliamento, pelli	1.618	1.680	2.699	2.481
Legno, carta e stampa	2.464	2.508	3.316	3.341
Petrolifera e coke	2.852	2.961	4.172	4.322
Chimica	2.521	2.586	3.526	3.603
Farmaceutica	2.360	2.380	3.891	4.103
Gomma e mat.plastiche; Lav.minerali non metall.	2.358	2.427	3.388	3.412
Metallurgia e prodotti in metallo	2.273	2.283	3.368	3.273
Computer, elettronica. e ottica	1.917	1.991	3.259	3.349
Apparecchi elettrici e non	2.057	2.120	3.327	3.358
Macchinari e attrezzature n.c.a.	2.238	2.303	3.580	3.598
Mezzi di trasporto	2.181	2.187	3.365	3.339
Altre industrie manifatturiere	1.716	1.797	3.066	3.123
Energia elettrica, gas	3.408	3.449	3.855	3.889
Acqua	2.239	2.070	3.022	3.141
Costruzioni	2.185	2.216	3.305	3.477
Commercio	1.420	1.441	1.966	2.028
Trasporti	2.505	2.512	2.684	2.668
Alloggio e ristorazione	1.093	1.115	2.030	2.142
Servizi di informazione e comunicazione	(...)	(...)	3.276	3.303
Att.finanziarie e assicurative	(...)	(...)	3.962	3.881
Att. professionali, scientifiche e tecniche	(...)	(...)	3.404	3.537
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle impr.	1.109	1.117	2.245	2.344

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT (Indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle imprese dell'industria e dei servizi con 500 dipendenti e oltre).

IV) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SUL *PANEL* CNEL

1. **PREMESSA**

Il campione CNEL sulla Contrattazione “integrativa” nel settore privato è stato concepito come *panel* di imprese medie e grandi che fanno contrattazione.

Nel disegno iniziale, il *panel* si suddivideva in due aree: quello delle imprese con almeno 1000 dipendenti, per il quale la raccolta della contrattazione tendeva a coprire l’universo; l’area delle imprese tra 100 e 999 dipendenti per il quale, nei settori dell’Industria manifatturiera e del commercio, si era costruito un campione di imprese rappresentativo sia a livello settoriale che territoriale. Per i settori del Credito, Energia, e Tlc ci si limitò a raccogliere gli accordi delle imprese più importanti. Tuttavia, la dimensione delle imprese non resta costante nel tempo. Nel periodo intercorso tra il momento della creazione del campione e la raccolta attuale, molte delle imprese che facevano parte dell’insieme di quelle con oltre 1000 dipendenti si sono ridotte di dimensione e sono scese sotto questa soglia. E’ per questa ragione che si è optato, in questa occasione, per una divisione in due gruppi di imprese: tra 100 e 499 dipendenti; con almeno 500 dipendenti.

In particolare in questa tornata di raccolta, si è proceduto ad un aggiornamento delle imprese presenti nel campione: da un lato si sono inserite imprese nuove, riportando la relativa contrattazione; dall’altro, le imprese di cui non si sono mai reperiti accordi sono state eliminate dal *panel* e, conseguentemente, dai calcoli che hanno portato agli indicatori statistici sintetici che proponiamo (*intensità* e *frequenze* di contrattazione).

Gli accordi trattati statisticamente in questa prima stesura del rapporto corrispondono con quelli classificati ed inseriti (od in corso di inserimento) nel sito web del CNEL. Restano da classificare (e da trattare statisticamente) circa il 12 % degli accordi raccolti in questa tornata (complessivamente oltre 600).

Ricordiamo, infine, che stiamo esaminando i dati non di un campione rappresentativo di tutte le imprese, ma di un *panel* di imprese che contrattano.

2. **INTENSITÀ DI CONTRATTAZIONE ANNUA 1998-2009**

Per ***intensità di contrattazione annua*** si intende la percentuale di imprese del nostro *panel* che in ciascun anno hanno fatto almeno un accordo.

L’elemento di maggiore evidenza che risulta dall’analisi degli accordi raccolti nell’ultimo aggiornamento e dell’insieme dei dati contenuti nell’Archivio è la conferma della caduta in tutti i settori della *intensità di contrattazione annua*, già registrata nel precedente Rapporto CNEL sul settore privato³⁷.

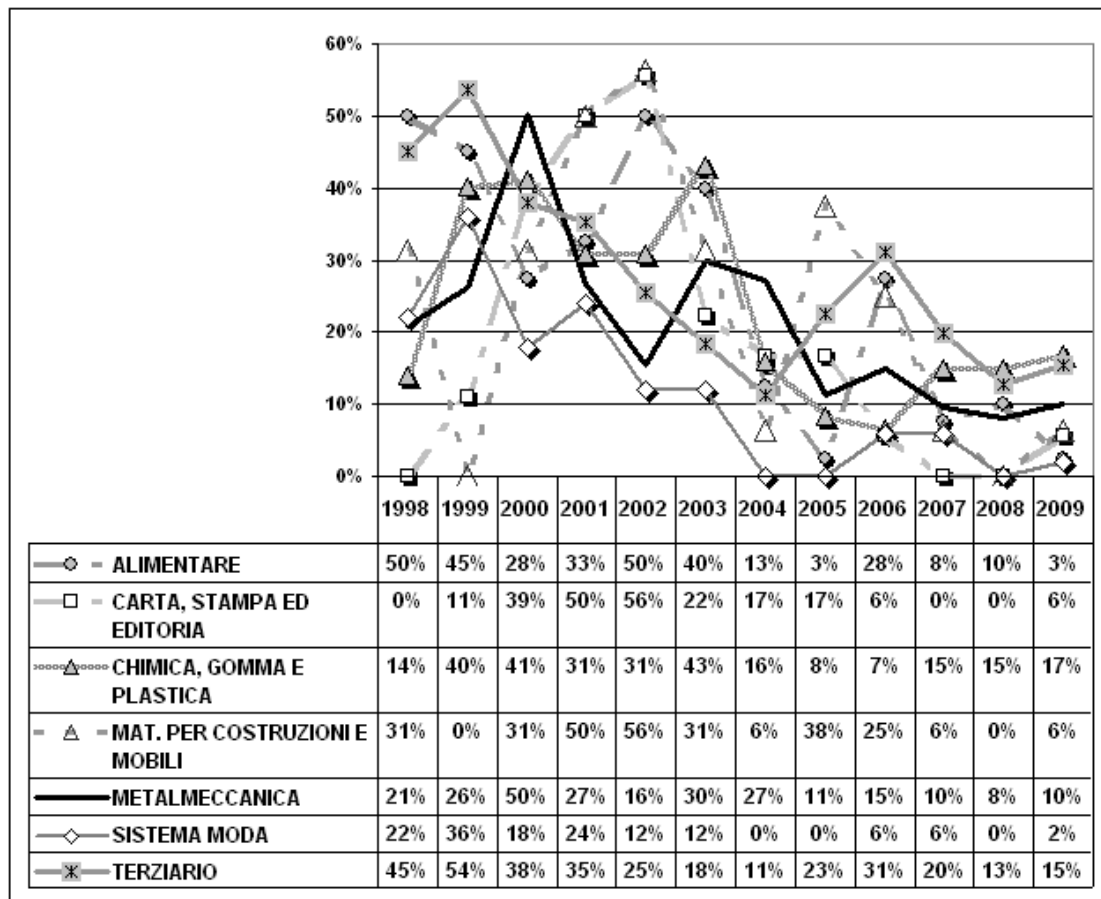
Figura 6 e Figura 7 illustrano l’andamento delle *intensità di contrattazione annua* per le principali aree contrattuali del manifatturiero e per il terziario³⁸. Come si vede sia per le

³⁷ *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, CNEL , novembre 2007

³⁸ Sono questi i comparti contrattuali per i quali i dati presenti nell’Archivio consentono una analisi statisticamente significativa.

imprese di maggiore dimensione che per le minori, si registra – a partire dal 2005-2006 (in particolare nell’area delle imprese minori) - un calo significativo *dell’intensità di contrattazione* per tutti i comparti esaminati.

Figura 6. Intensità di contrattazione annua. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

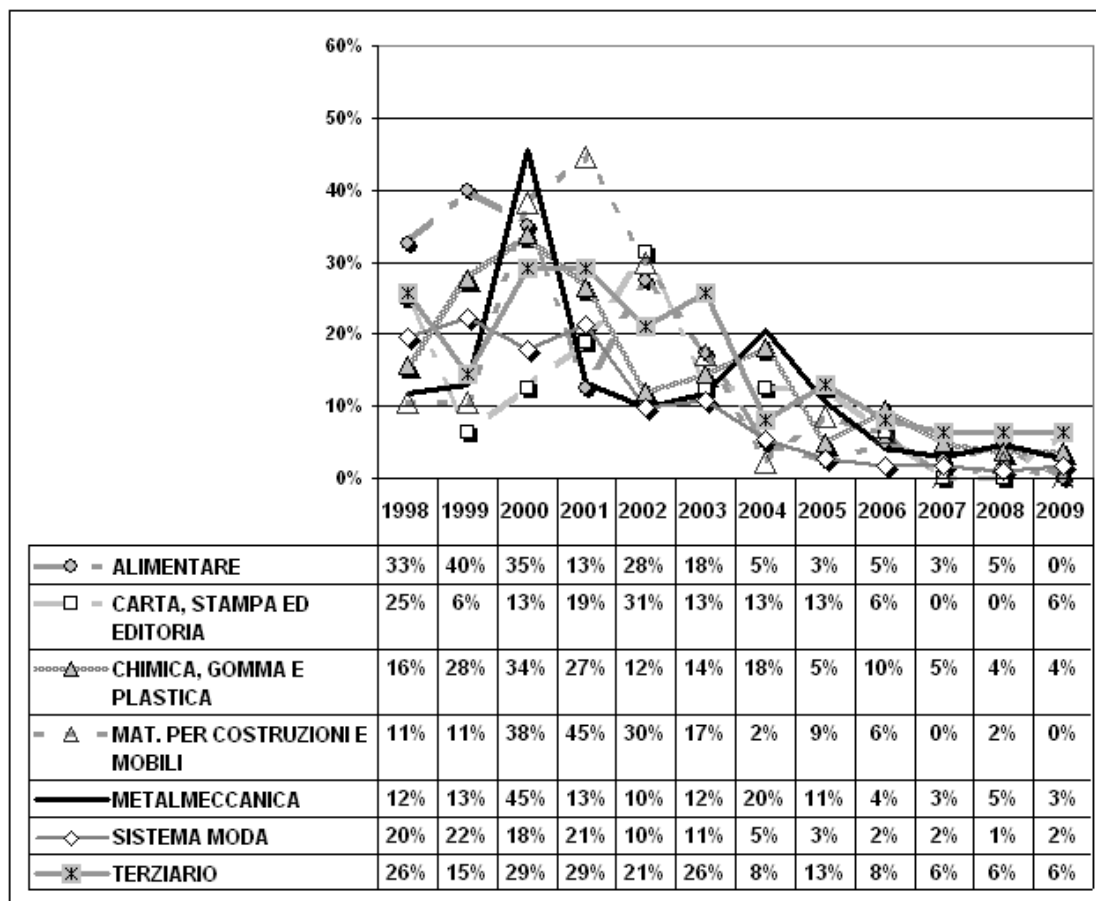
Nella classe delle imprese di maggiore dimensione (Figura 6) il declino della *intensità di contrattazione* risulta meno accentuato. In tale classe di imprese, tutte le aree toccano uno o due massimi nel periodo 1998-2003: l’industria Alimentare un massimo del 50% nel ’98 e nel 2003; il Terziario uno del 55% nel ’99; la Metalmeccanica, il 50% nel 2000; la Chimica il 40% nel 1999-2000 e poi nel 2003, i Materiali per costruzioni e l’Editoria il 55% nel 2002; il Sistema Moda il 35% nel 1999.

Per quasi tutti i settori dopo questi massimi, comincia un progressivo declino della *intensità di contrattazione*.

La Metalmeccanica, dopo una ripresa intorno al 30% nel 2003 - 2004 , nel periodo 2007-2009 si attestano ad una valore intorno al 10%; per il Sistema Moda, l’Editoria e i Materiali per costruzioni, i valori scendono sotto le due cifre. Per le altre aree si hanno alcuni segnali di ripresa. L’Alimentare ed il Terziario fanno registrare un nuovo massimo (intorno al 30%) nel 2006; i Materiali per costruzioni sfiorano il 40% nel 2005; nel

triennio 2007-2009 tutte le aree contrattuali si assestano al di sotto del 10% con l'eccezione della Chimica che registra una risalita fin quasi al 20%³⁹.

Figura 7. Intensità annua di contrattazione. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

Il fenomeno è particolarmente evidente per le imprese di minore dimensione (Figura 7), nelle quali, l'intensità di contrattazione risulta inferiore a quella delle imprese maggiori anche nei periodi di massima intensità dell'attività contrattuale. In quest'area, infatti, dopo i massimi del periodo 1999-2003, nel quale furono toccate punte di frequenza annua del 45% per la Metalmeccanica ed il Materiali per costruzioni, del 40% nell'Alimentare, del 35% nella Chimica, e del 30% nel Terziario e nella Carta ed editoria; dal 2006 le frequenze di contrattazione scendono tutte sotto il 10%, e non superano più questo livello negli anni successivi.

³⁹ La presente raccolta ha consentito di integrare i dati raccolti nella precedente tornata per il 2006, nel quale l'intensità di contrattazione risulta maggiore di quella riportata nel precedente Rapporto (CNEL 2007, op. cit.). In particolare risultano significativamente più elevate le intensità di contrattazione per Alimentare, dei Materiali per costruzioni e del Terziario. Per le imprese di minore dimensione, i dati sono sostanzialmente corrispondenti.

3. CONFRONTO CON I RISULTATI DELL'INDAGINE *INVIND* DELLA BANCA D'ITALIA

La caduta della frequenza annua di contrattazione registrata dall'analisi degli accordi delle imprese del *panel*, sembra coerente con le evidenze registrate dall'analisi del peso e del grado di copertura della contrattazione di secondo livello, registrate dalle Indagine sulle imprese industriali e dei servizi della Banca d'Italia (*Invind*) per le aziende con almeno 20 addetti.

La Tabella 28 mostra che la diffusione della contrattazione integrativa negli anni 2000 è sensibilmente scesa rispetto agli anni '90, passando ad interessare (nell'industria in senso stretto) da oltre il 40% delle imprese e circa il 65% dei lavoratori, a solo il 30% delle imprese e poco più della metà degli addetti. Fa eccezione la classe dimensionale più elevata, dove la diffusione della contrattazione integrativa appare stabile.

Tabella 28. Incidenza della contrattazione integrativa (almeno un contratto sottoscritto nel periodo di riferimento) nell'Industria in senso stretto per classe di addetti. Valori percentuali

	Anni '90		Anni 2000	
	% di imprese	% di addetti	% di imprese	% di addetti
20-49	34,1	35,6	21,1	21,7
50-199	62,3	64,5	46,6	50,8
200-499	82,6	89,2	72,7	73,6
500 e oltre	84,7	83,2	84,3	84,2
Totale	43,4	64,1	30,6	54,4

Fonte: Banca, d'Italia, *Supplementi al Bollettino Statistico*, Anno XIX - 28 Luglio 2009.

Si tratta di dati cumulati in un decennio, quindi non confrontabili con quelli annui che abbiamo presentato in precedenza.

Pur con tutte le cautele del caso, possiamo operare un confronto di massima con i risultati dell'Indagine *Invind* con i valori riportati nella Tabella 29, che ci fornisce la quota di imprese del *panel* CNEL che hanno firmato almeno un accordo integrativo (*Trattamento economico* nella classificazione CNEL) negli anni 2000 nelle imprese dei comparti dell'Industria in senso stretto. La modalità dell'indagine, un questionario nel caso dell'indagine *Invind*, e la raccolta materiale del testo di un accordo nel caso del *panel* CNEL, dovrebbe produrre percentuali di imprese che contrattano più basse per il *panel*; per un altro verso, le percentuali da noi ottenute sono relative alle imprese che contrattano (anche se non solo il trattamento economico integrativo), mentre l'indagine della Banca d'Italia è relativa al complesso delle imprese che superano una determinata soglia dimensionale. Ciò considerato, i valori che si registrano nel *panel* CNEL appaiono non in contraddizione con quelli dell'indagine *Invind*, tenendo anche presente che resta da trattare statisticamente un certo numero di accordi.

Tabella 29. Imprese dei comparti dell' "Industria in senso stretto" del panel CNEL che hanno stipulato almeno un accordo sul trattamento economico (TE) negli anni duemila, per classe dimensionale (n. dipendenti)

	100-499	500 e +
ALIMENTARE	65,0	80,0
CARTA, STAMPA ED EDITORIA	68,8	72,2
CHIMICA, GOMMA E PLASTICA	74,7	76,6
ELETTRICITÀ, GAS E ACQUA	-	100,0
MAT. PER COSTRUZIONI E MOBILI	74,5	81,3
METALMECCANICA	73,9	71,7
SISTEMA MODA	52,7	52,0
TOTALE I.S.S.	69,0	71,9

Fonte: nostre elaborazioni.

4. FREQUENZE ASSOLUTE⁴⁰ ANNUE DI CONTRATTAZIONE

In questo paragrafo esamineremo l'andamento – per le diverse categorie - delle frequenze di contrattazione delle diverse materie contrattuali, soffermandoci in particolare sulle imprese con almeno 500 dipendenti.

Una delle principali evidenze che emerge dall'insieme dei dati è che mentre nei periodi di elevata intensità di contrattazione (fino al 2005) gli accordi trattavano molte delle più importanti materie della condizione di lavoro, per un gruppo di settori contrattuali (Alimentare, Chimica, e Materiali per costruzioni), negli accordi del periodo di minore intensità di contrattazione, il numero di materie trattate si restringe e si riduce spesso al solo "Trattamento economico" o alla "Gestione delle eccedenze". Per la Metalmeccanica, il Sistema Moda ed il Terziario, il fenomeno è meno evidente e si assiste ad una riduzione delle frequenze di contrattazione simile a quello dell'intensità di contrattazione complessiva⁴¹.

Ovviamente il *Trattamento economico* risulta in generale la materia che registra la più elevata frequenza di contrattazione.

Concentreremo la nostra attenzione sul periodo 2006-2009, mettendone in luce le differenze rispetto al periodo 1998–2005 in quanto per questo periodo valgono evidentemente le considerazioni già svolte nel precedente Rapporto⁴².

L'altra evidenza generale è che mentre tutte le altre materie seguono l'andamento dell'intensità di contrattazione, la contrattazione delle eccedenze sembra seguire un ciclo più o meno opposto: negli anni nei quali diminuisce l'intensità di contrattazione

⁴⁰ Come nel precedente rapporto abbiamo definito "Frequenze assolute" di contrattazione delle diverse materie contrattuali (quelle delle figure presentate in questo capitolo), le percentuali di imprese che in ciascun anno fanno un accordo rapportate all'insieme delle imprese del campione per ciascuna categoria. Per meglio evidenziare i rapporti relativi tra le varie materie di contrattazione abbiamo anche riportato, in Appendice, le "Frequenze relative" (la percentuale di imprese che hanno contrattato una materia in un determinato anno, sul totale delle imprese che hanno fatto un accordo in quell'anno – sempre distinto per categorie).

⁴¹ Si tenga presente che nei grafici l'intensità di contrattazione è riportata come frequenza complessiva.

⁴² CNEL, 2007, op. cit.

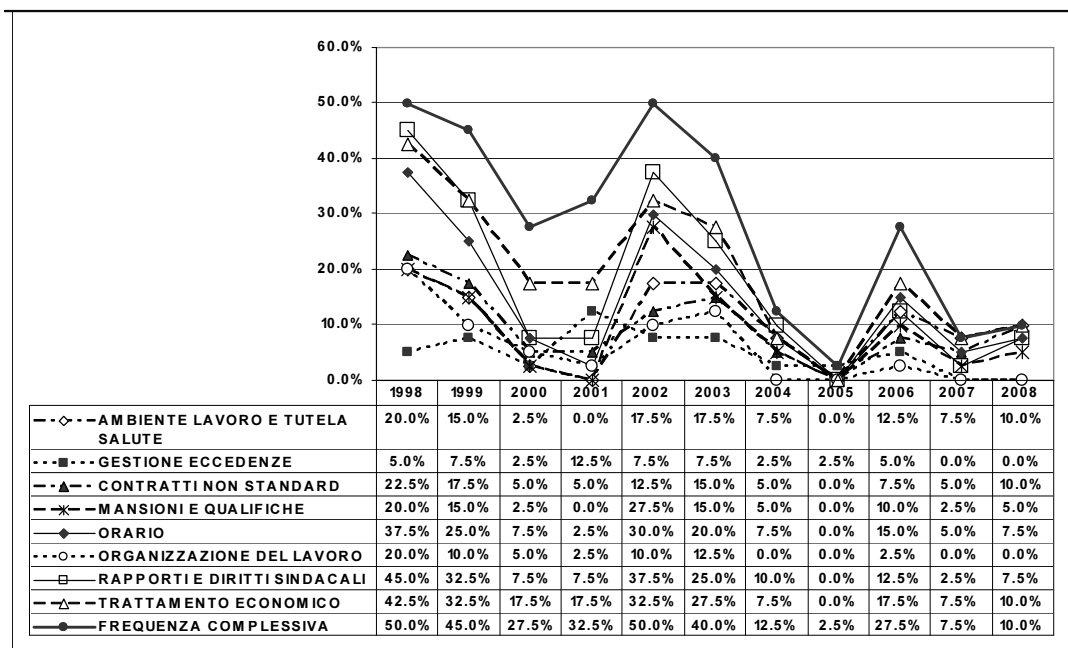
aumenta la frequenza della contrattazione delle eccedenze occupazionali. Una tendenza coerente con la constatazione per cui nei periodi di crisi economica l'intensità di contrattazione diminuisce: mentre proprio in quei periodi aumenta la contrattazione dei problemi occupazionali.

4.1 Alimentare

Anche nel periodo 2006-2008⁴³ - nell'ambito delle imprese con almeno 500 dipendenti - la contrattazione dei *Rapporti e diritti sindacali* (la materia nella quale trova collocazione la contrattazione dei modelli di relazioni industriali e di partecipazione sindacale a livello d'impresa) conserva un'importanza relativa abbastanza elevata. Lo stesso avviene per l'orario di lavoro, che registra frequenze di contrattazione simili a quelle del trattamento economico. La contrattazione di *Contratti non standard*, che nel primo periodo registrava frequenze relativamente basse, nel periodo 2006-2009, acquista una maggior importanza relativa. Dunque la contrattazione della *flessibilità retributiva* (*Trattamento economico*) e della *flessibilità numerica* (*Orario di lavoro e Contratti non standard*), continuano ad avere un ruolo prevalente, pur in uno scenario di riduzione del ruolo complessivo della contrattazione aziendale. La contrattazione dell'organizzazione del lavoro sembra annullarsi: anche nel periodo precedente questa materia registrava frequenze relativamente basse. Continua ad avere un rilievo significativo la contrattazione degli inquadramenti (*Mansioni e qualifiche*): queste due materie, insieme con la formazione professionale, costituiscono le materie tipiche della *"flessibilità organizzativa o funzionale"*, della *"partecipazione diretta"* dei lavoratori, delle *"new forms of work organization"*, e, nel loro insieme, mantengono un rilievo significativo nella contrattazione del settore.

⁴³ Per questa categoria non sono risultati disponibili i dati per il 2009

Figura 8. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Alimentare. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2008⁴⁴

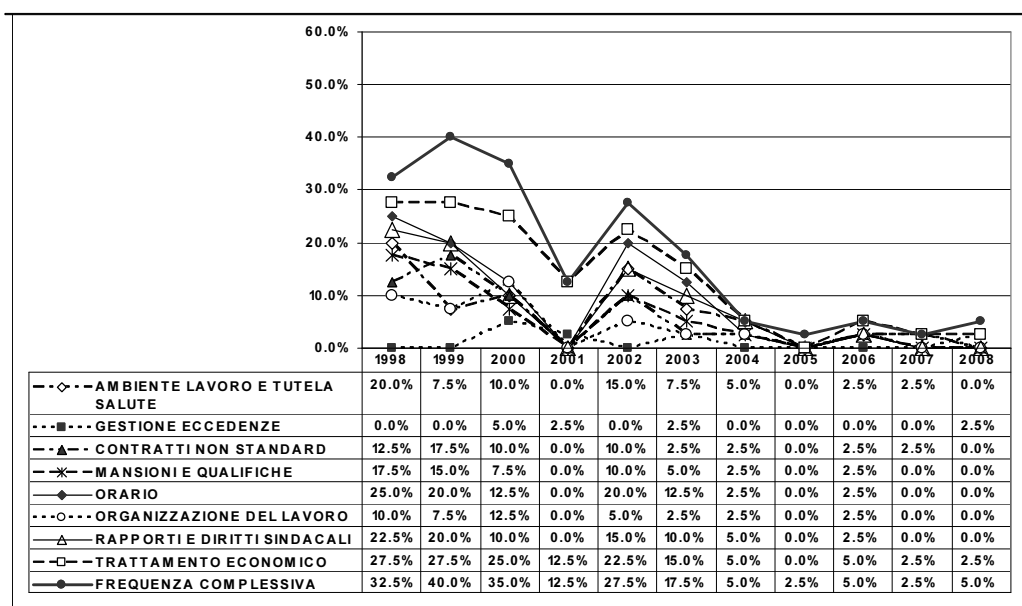


Fonte: nostre elaborazioni.

Nelle imprese di minore dimensione (Figura 9) – in presenza di una drastica flessione dell'intensità di contrattazione – come abbiamo già rilevato si riduce il numero di materie per impresa, che nel 2008 si limita alla sola *Gestione delle eccedenze* e al *Trattamento economico*.

⁴⁴ In questo settore la rilevazione si ferma al 2008, in quanto per il 2009 non si hanno dati significativi.

Figura 9. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie contrattuali. Alimentare. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2008⁴⁵



Fonte: nostre elaborazioni.

4.2 Chimica

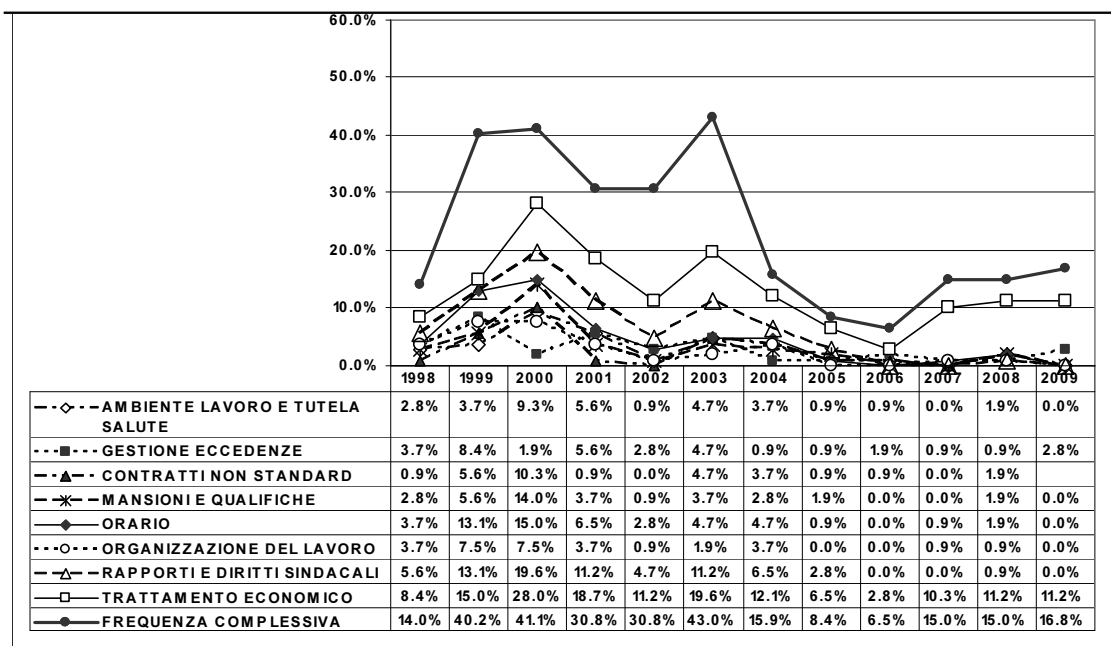
Nel periodo 1998-2005⁴⁶, oltre – come sempre- *Trattamento economico* – nelle imprese di maggiore dimensione, prevaleva (Figura 10) la contrattazione dei modelli di partecipazione sindacale (secondo una tradizione consolidata della categoria); il secondo blocco di materie maggiormente trattate riguardava la *flessibilità numerica* (*Orario di lavoro*⁴⁷ e *Contratti non standard*. Per quanto concerne la *flessibilità organizzativa* (*Mansioni e qualifiche* ed *Organizzazione del lavoro*) si osserva che gli inquadramenti fanno registrare delle discrete frequenze di contrattazione, mentre l'*Organizzazione del lavoro* risulta poco trattata.

⁴⁵ Vedi nota precedente.

⁴⁶ CNEL, 2007 op. cit.

⁴⁷ Anche se va rilevato che la contrattazione dell'orario di lavoro è considerata, almeno dal sindacato, ampiamente preferibile in quanto avviene nell'ambito della stabilità dell'occupazione.

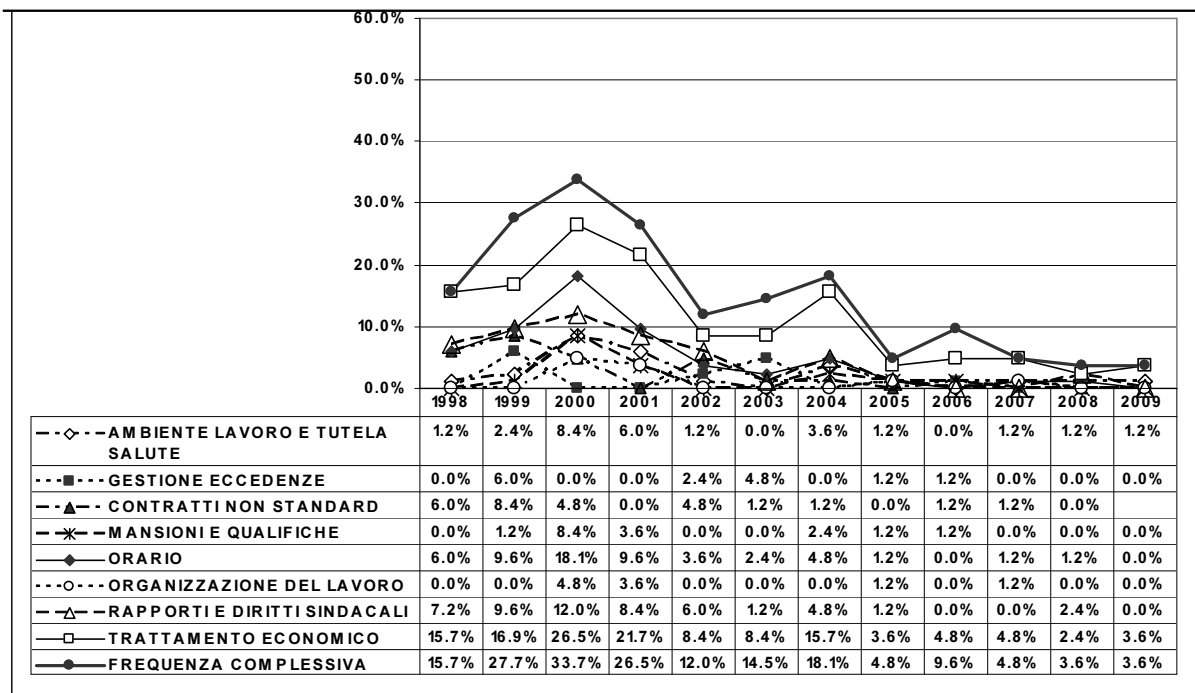
Figura 10 . Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Chimica, gomma e plastica. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

Nel periodo 2007-2009, nonostante la relativa ripresa dell'intensità di contrattazione, la contrattazione di secondo livello sembra perdere di importanza in quanto si riduce drasticamente il numero delle materie trattate sostanzialmente al solo trattamento economico e ai problemi dell'occupazione. Per le imprese tra 100 e 499 dip. (Figura 11) il fenomeno è analogo, in presenza anche di una drastica caduta dell'intensità di contrattazione.

Figura 11. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Chimica, gomma e plastica. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009

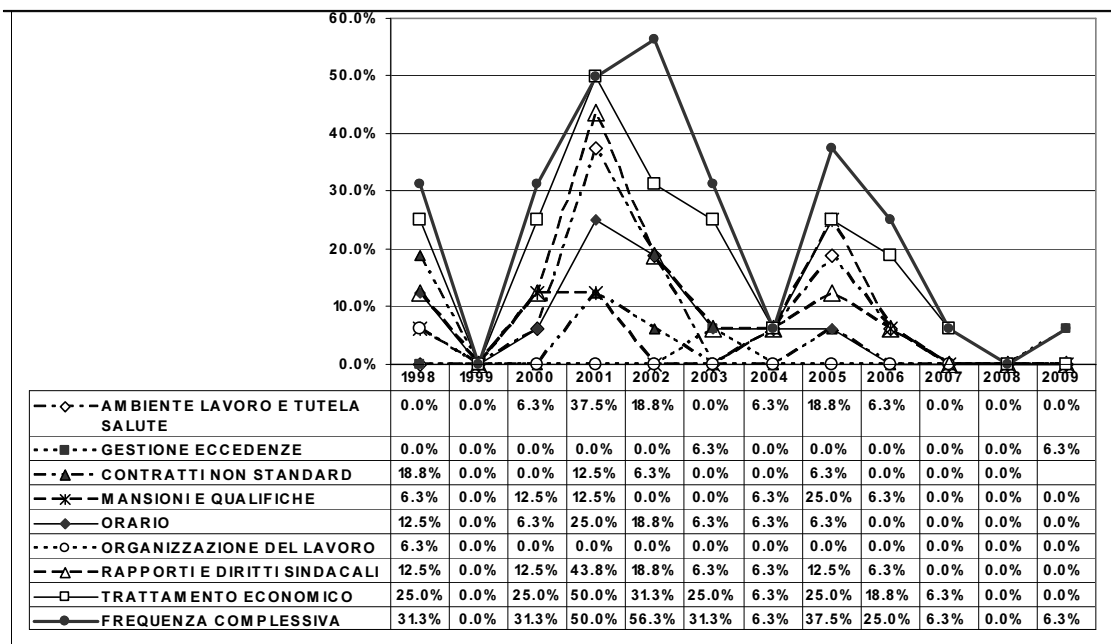


Fonte: nostre elaborazioni.

4.3 Materiali per costruzioni

In tale settore, l'intensità di contrattazione per le imprese maggiori (Figura 12) registra due massimi, uno nel 2001-2002 ed uno nel 2005-2006: in entrambi i casi, in questo settore, mantengono un ruolo particolarmente significativo la contrattazione dell'ambiente di lavoro e dei modelli di partecipazione sindacale, mentre sembra avere una minore importanza la contrattazione della flessibilità numerica (orario e contratti non standard). La contrattazione della flessibilità organizzativa sembra avere un ruolo secondario (la materia organizzazione del lavoro risulta sostanzialmente assente). Con la caduta dell'intensità di contrattazione, anche in questo caso cade anche il numero delle materie trattate, che si riducono al *Trattamento economico* e alla *Gestione delle eccedenze*.

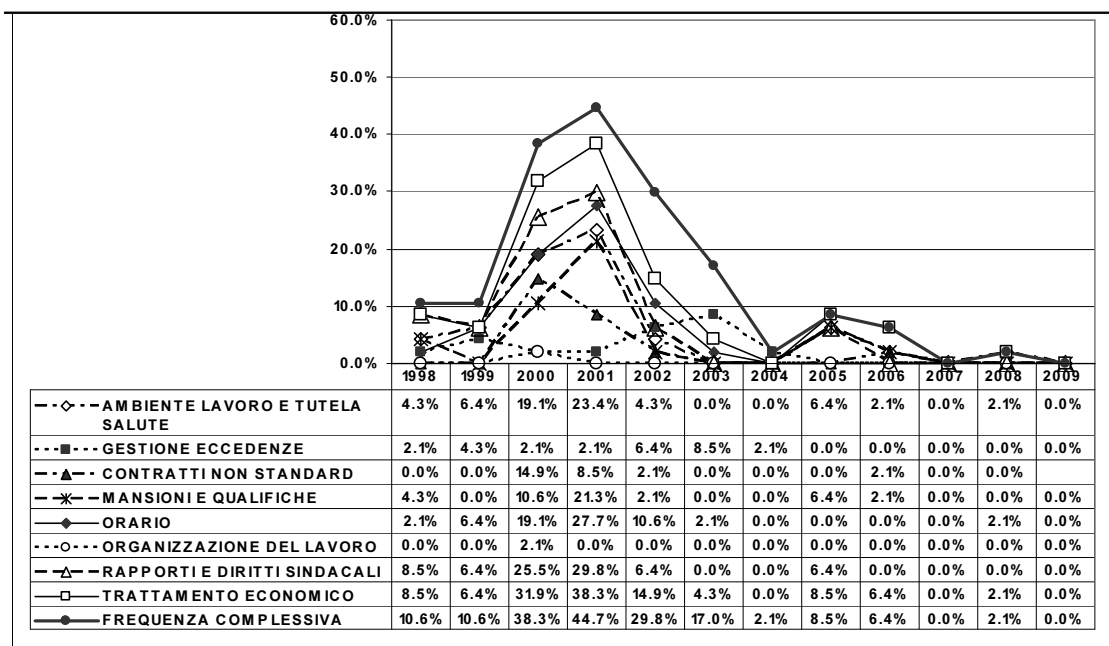
Figura 12. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Materiali per costruzioni e mobili. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

Anche nelle imprese di minore dimensione (Figura 13), si registra, anche se in misura più modesta una live ripresa dell'intensità di contrattazione nel 2005, ma la caduta del numero di materie trattate è ancora più netta.

Figura 13. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Materiali per costruzioni e mobili. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009

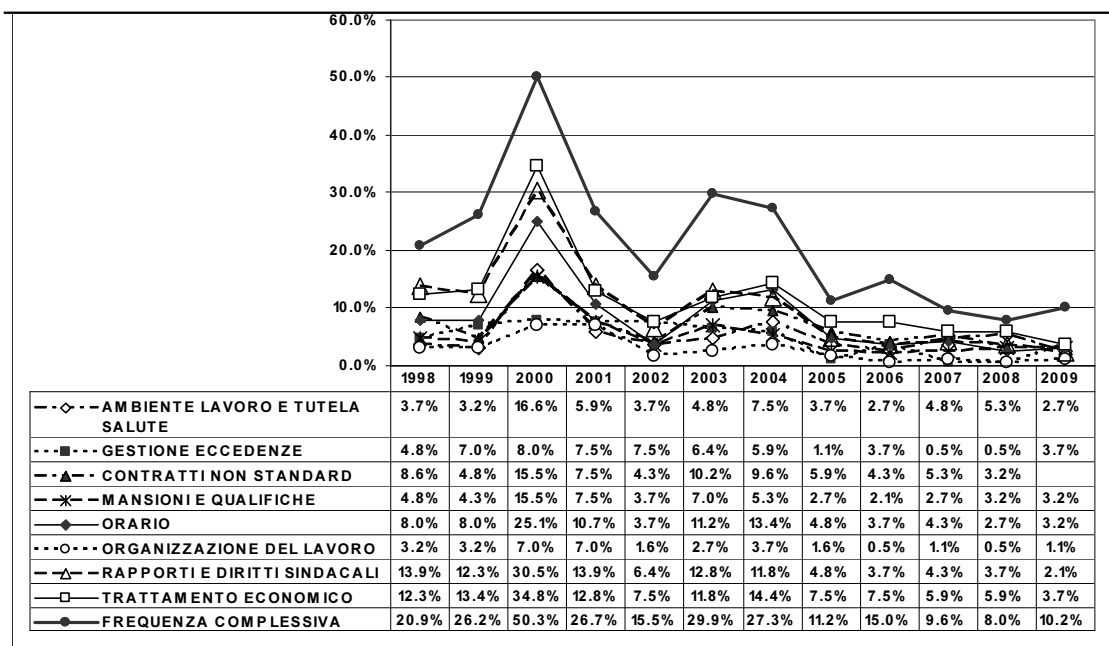


Fonte: nostre elaborazioni.

4.4 Metalmeccanica

In questo settore (Figura 14 e Figura 15) – diversamente da quello che abbiamo visto per quelli finora esaminati – pur all'interno di una forte flessione dell'intensità di contrattazione nel periodo 2006-2009, sia per le imprese con almeno 500 dip. che per quelle tra 100 e 499, continua ad essere presente una contrattazione di tutte le principali materie relative alla condizione di lavoro.

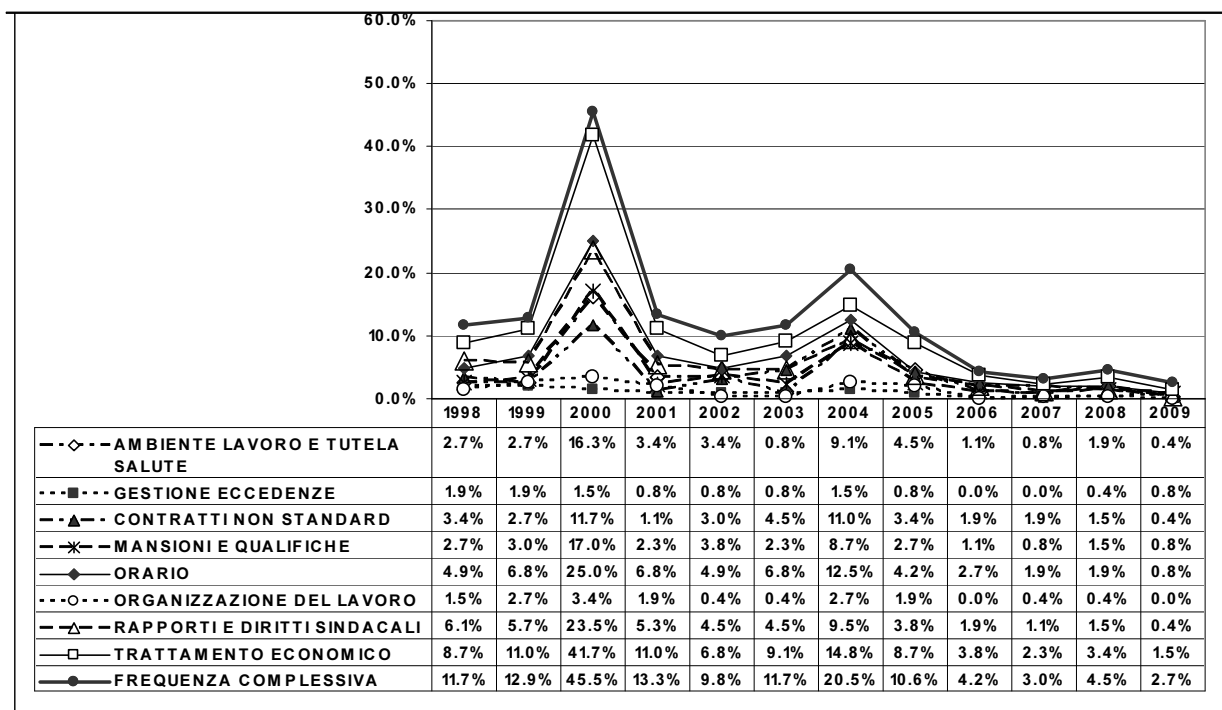
Figura 14. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Metalmeccanica. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

In particolare, per le imprese maggiori, ha un notevole rilievo la contrattazione dei modelli di relazioni industriali, sia nel periodo 1998-2005 che in quello 2006-2009, seguita dall'orario di lavoro; un rapporto che si inverte nelle imprese minori, dove l'orario di lavoro registra delle frequenze in generale superiori a quelle dei rapporti sindacali.

Figura 15. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie contrattuali. Metalmeccanica. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



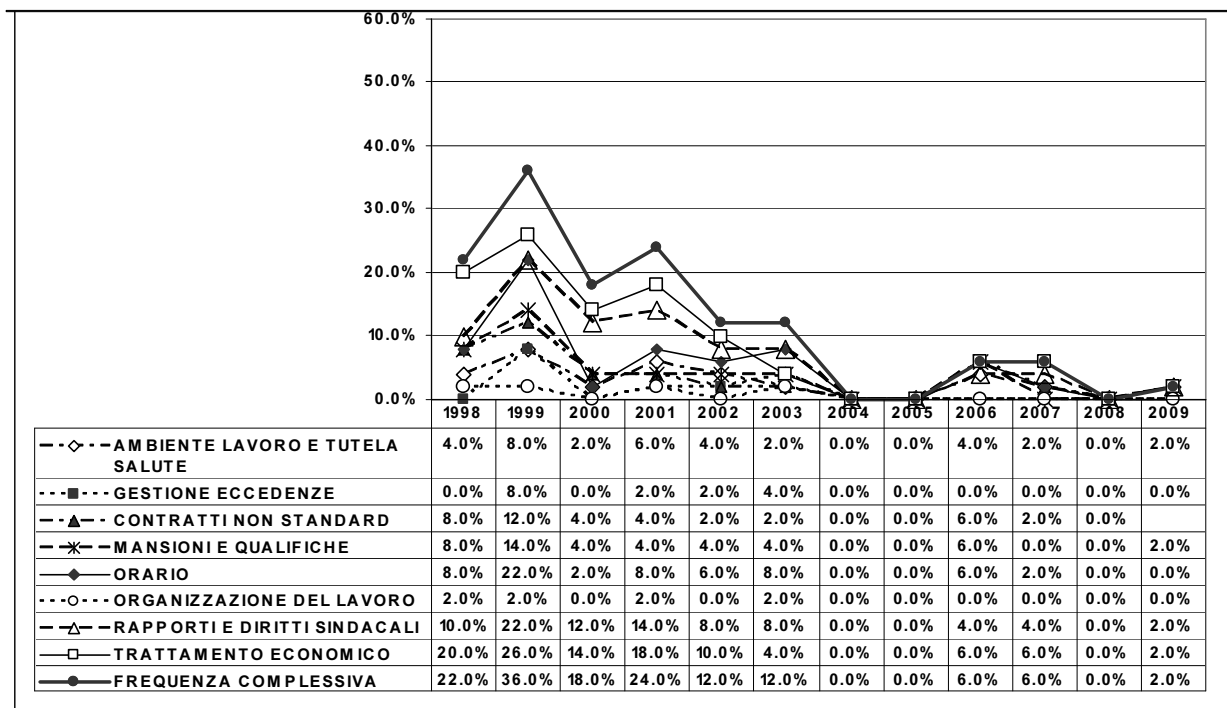
Fonte: nostre elaborazioni.

Interessante notare come la contrattazione della *Gestione delle eccedenze* registri dei massimi (nel 2002 e nel 2009) proprio in presenza dei minimi dell'intensità di contrattazione e delle frequenze delle altre materie. Acquistano una importanza relativa maggiore nel periodo 2006-2009, la contrattazione dell'ambiente di lavoro e delle forme di lavoro non standard (anche per le imprese minori). Complessivamente la contrattazione della *flessibilità organizzativa* (*Mansioni e qualifiche* e *Organizzazione del lavoro*), registra delle frequenze relativamente inferiori, sia nel primo che nel secondo periodo.

4.5 Sistema Moda

In questo settore (Figura 16 e Figura 17) l'intensità di contrattazione risulta essere sensibilmente inferiore a quella delle altre categorie fin qui esaminate, sia per le imprese maggiori che per quelle di dimensione media e minore. Tuttavia anche in questo settore si manifesta un ruolo prevalente (per le grandi imprese, nel periodo 1998-2005) della contrattazione dei modelli di partecipazione sindacale (rapporti sindacali) e dell'orario di lavoro, seguiti, con frequenze un po' più basse, degli inquadramenti e dai contratti non standard. Molto basse le frequenze di contrattazione dell'organizzazione del lavoro. Nel periodo 2006-2009, pur in un contesto di drastica caduta dell'intensità di contrattazione, la contrattazione delle diverse materie continua ad avere un certo ruolo.

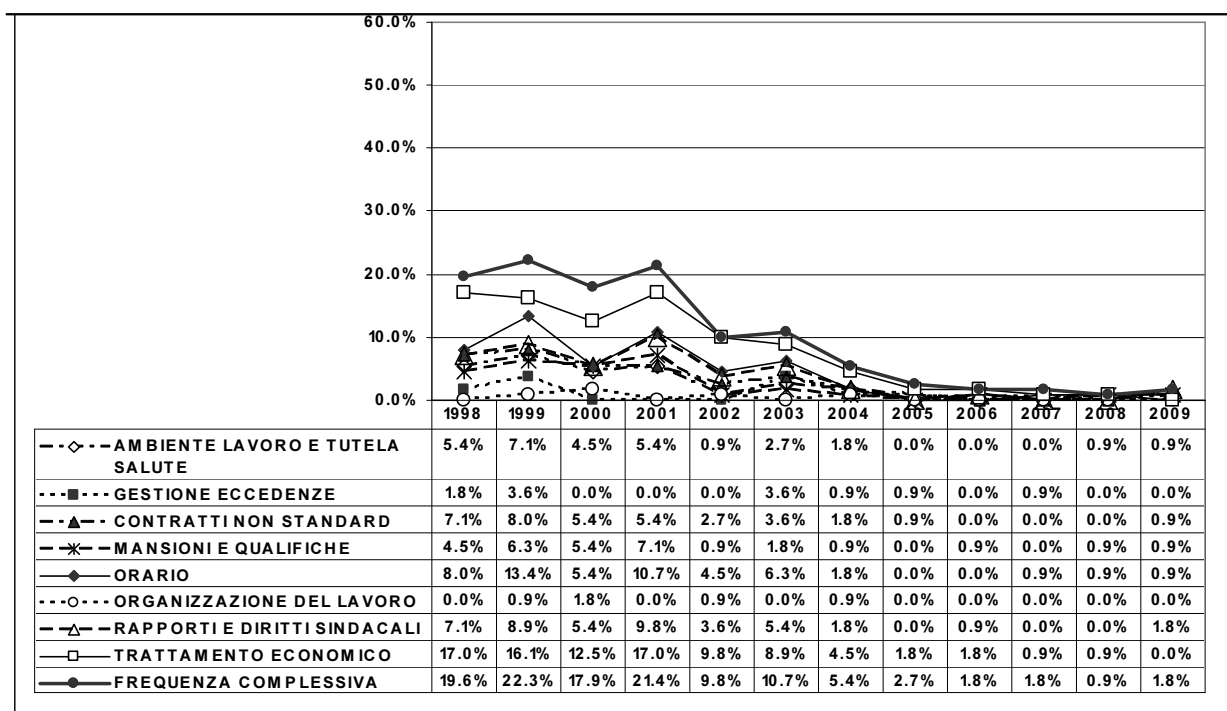
Figura 16. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Sistema Moda. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

Nelle imprese di dimensione inferiore, dove l'intensità di contrattazione è ancora più bassa, nell'ultimo periodo si registra anche una diminuzione delle materie trattate.

Figura 17. Frequenza assoluta di contrattazione delle diverse materie. Sistema Moda. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009

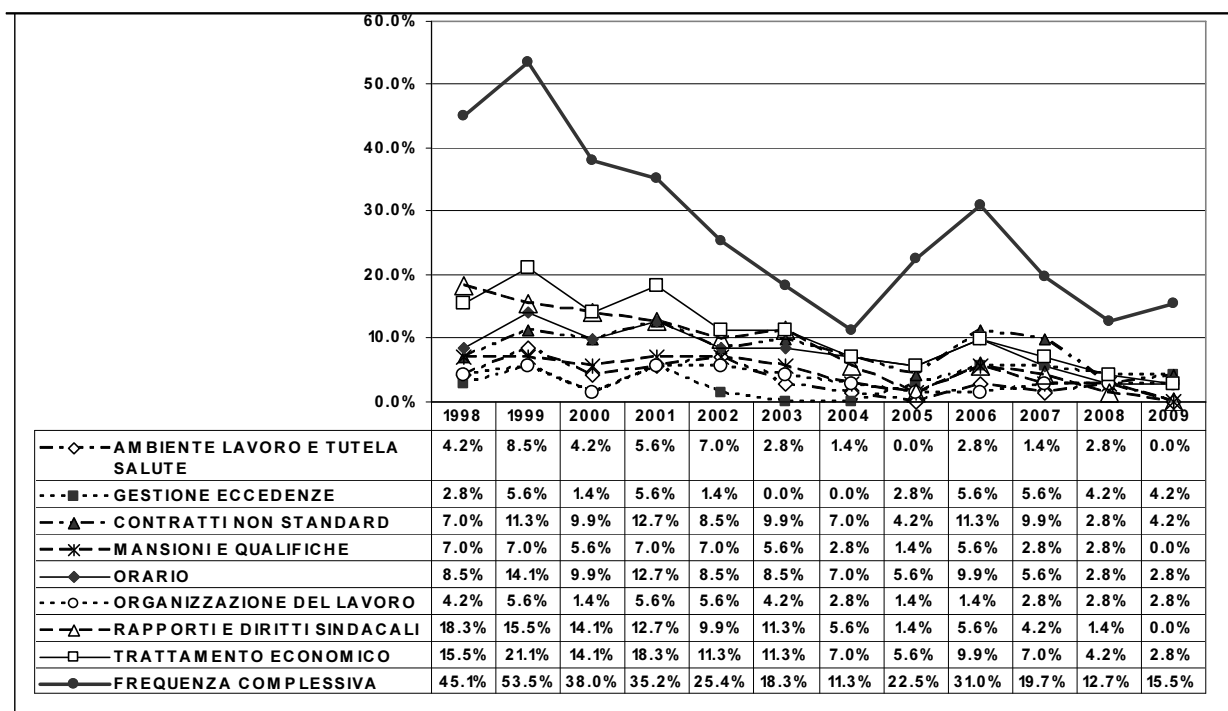


Fonte: nostre elaborazioni.

4.6 Terziario

Per le imprese maggiori, in questo settore si registra (Figura 18) un secondo massimo abbastanza elevato (30%) di *intensità di contrattazione* nel 2006. Una delle specificità di questo settore consiste nel livello relativamente basso delle frequenze di contrattazione delle diverse materie contrattuali nei periodi di alta *intensità di contrattazione*, se confrontato con quello di altri settori. Nella Metalmeccanica, ad esempio, le frequenze di contrattazione delle diverse materie seguono l'andamento dell'*intensità di contrattazione* e nel 2000 (Figura 14), la frequenza del *Trattamento economico* – per le imprese maggiori – è il 35%, circa il 70% dell'*intensità di contrattazione* (50%); il comparto del Terziario, invece, in corrispondenza del massimo di *intensità di contrattazione* del 1999 (54%), la frequenza del trattamento economico (ma altrettanto vale per le altre materie) è solo il 21% (circa il 40% dell'*intensità di contrattazione*). Le frequenze di contrattazione restano, peraltro, relativamente costanti (o diminuiscono moto meno), anche nei periodi di minima dell'*intensità di contrattazione*.

Figura 18. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Terziario (Commercio, Ristorazione, ecc.). Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



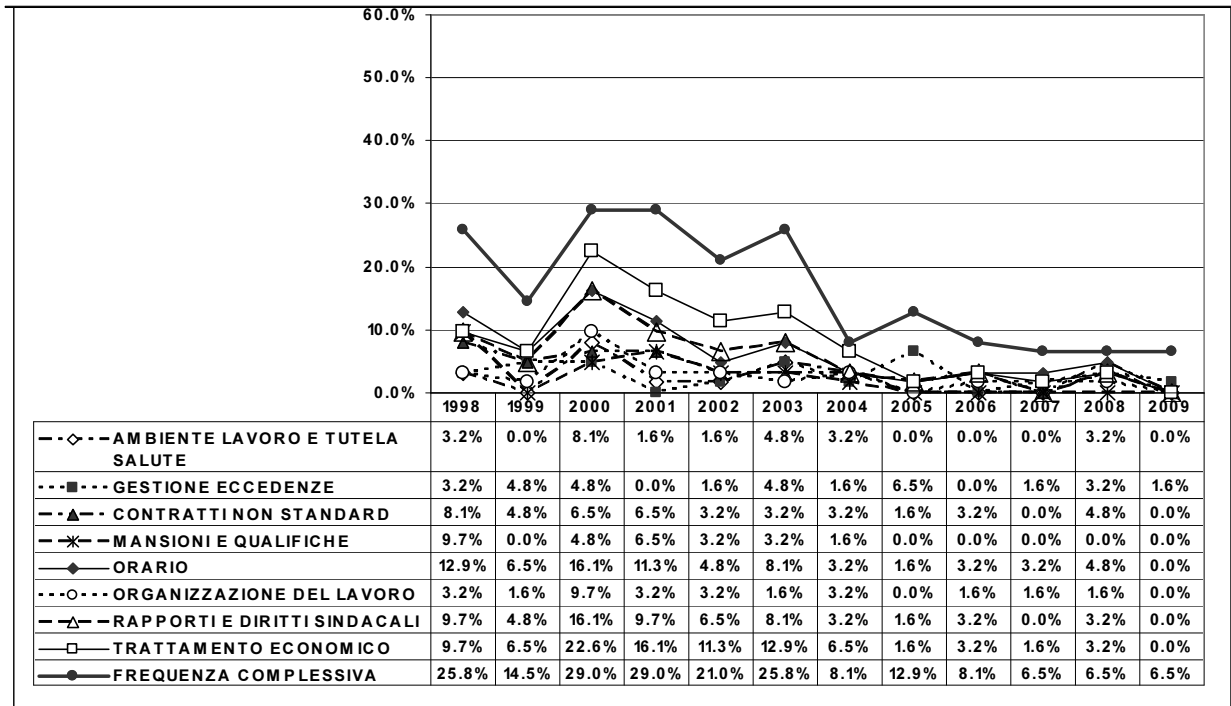
Fonte: nostre elaborazioni.

In quest'ambito, l'altra caratteristica del settore è il livello relativamente più elevato, sia della contrattazione dei modelli di relazioni industriali che della *flessibilità numerica* (*Orario* e *Contratti non standard*), che raggiungono spesso gli stessi livelli di frequenza del trattamento economico.

Anche in questo settore, anche nel periodo 2006-2009 (dove, peraltro nel 2006 si registra un massimo relativo di *intensità di contrattazione*), si continuano a contrattare le

diverse materie contrattuali, con dei rapporti reciproci non dissimili da quelli del primo periodo.

Figura 19. Frequenza assoluta annua di contrattazione delle diverse materie. Terziario (Commercio, Ristorazione, ecc.). Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

5. PESO DELLA CONTRATTAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Sappiamo che la voce "Trattamento Economico" è costituito per la gran parte dalla contrattazione dei premi di risultato. Nel precedente Rapporto avevamo già visto come l'incidenza della contrattazione dei premi di risultato avesse un andamento crescente, in particolare se confrontato con periodi precedenti della contrattazione aziendale (in particolare rispetto agli inizi degli anni '90). Ci pare interessante, tuttavia, esaminare l'andamento del rapporto tra queste due materie, per le diverse categorie, nel corso del tempo.

**Tabella 30. Incidenza della contrattazione dei premi di risultato sulla voce
"Trattamento economico". Anni 1998-2009**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	100-499											
Alimentare	91%	73%	70%	60%	100%	100%	100%		50%	100%	100%	
Chimica	92%	57%	95%	89%	100%	86%	100%	67%	100%	100%	100%	100%
Materiali per costruz.	100%	33%	93%	89%	100%	100%		100%	100%			
Metalmeccanica	87%	93%	93%	93%	100%	54%	95%	87%	100%	83%	100%	75%
Sistema moda	100%	89%	86%	95%	100%	80%	100%	50%	100%	100%	100%	
Terziario	50%	75%	64%	80%	100%	63%	100%	100%	100%	100%	100%	
	500 e +											
Alimentare	100%	92%	86%	71%	100%	82%	100%		100%	67%	100%	
Chimica	56%	75%	97%	80%	100%	86%	92%	100%	100%	100%	92%	100%
Materiali per costruz.	75%		100%	88%	80%	75%	100%	100%	100%	100%		
Metalmeccanica	87%	52%	88%	88%	79%	59%	89%	86%	86%	91%	100%	71%
Sistema moda	70%	85%	100%	89%	80%	100%			100%	100%		100%
Terziario	73%	93%	80%	92%	100%	100%	100%	100%	86%	100%	100%	100%

Fonte: nostre elaborazioni.

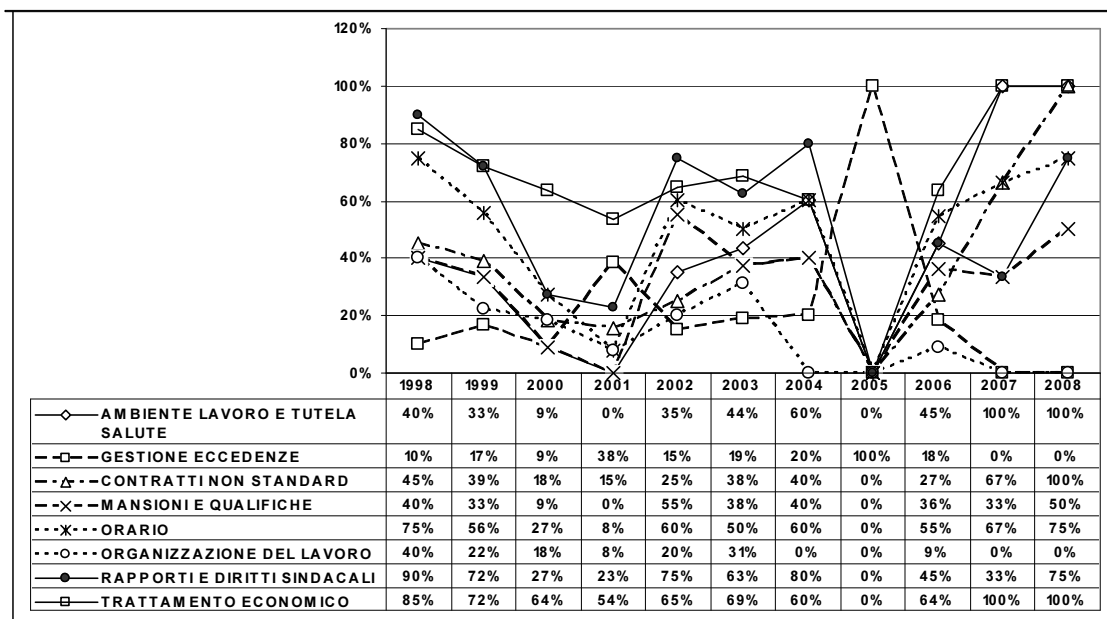
Dalla Tabella 30, risulta la tendenza alla crescita, fino al 100%, del peso della contrattazione dei premi di risultato sull'insieme della voce *Trattamento economico*. L'unico comparto in cui il ruolo dei premi di risultato non diventa totalmente dominante è quello della Metalmeccanica⁴⁸.

⁴⁸ Probabilmente, la presenza nel *panel* di un numero molto più elevato di imprese rispetto ad altri settori (comporta una maggiore stabilità dei risultati statistici).

6. APPENDICE STATISTICA: *FREQUENZE RELATIVE*⁴⁹ ANNUE DELLE MATERIE TRATTATE

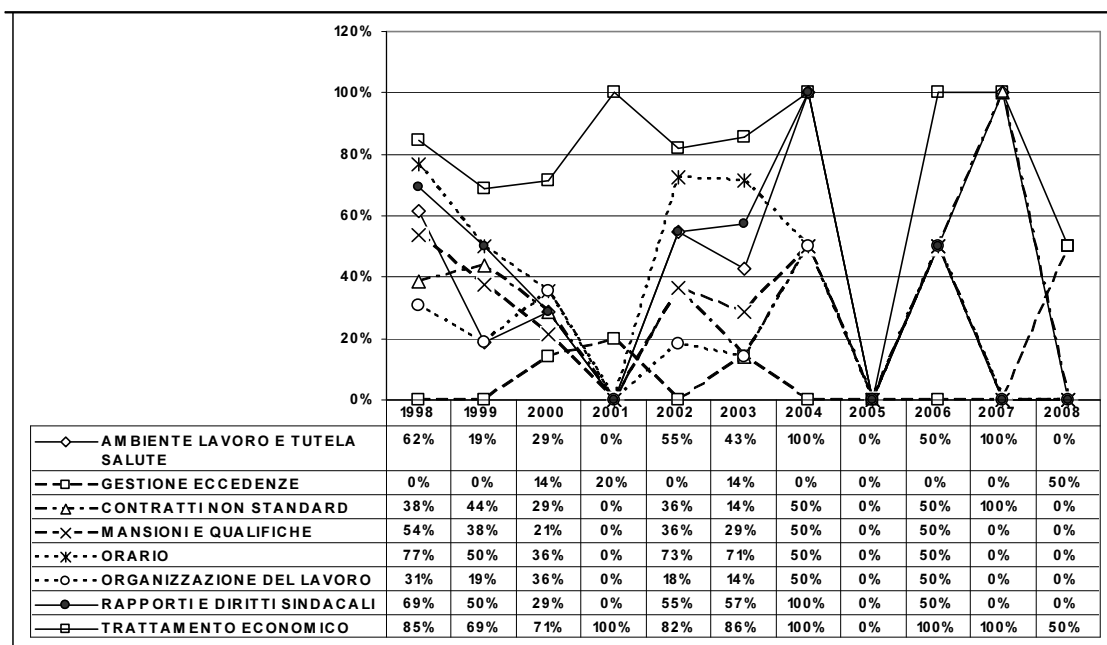
⁴⁹ Come abbiamo già precisato (§.4) per *Frequenze relative*, si intende la quota di imprese che trattano una determinata materia in un certo anno, in rapporto all'insieme delle imprese che hanno sottoscritto un accordo in quello stesso anno.

Figura 20. Frequenza relativa di contrattazione delle diverse materie. Alimentare. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2008⁵⁰



Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 21. Frequenza relativa di contrattazione delle diverse materie. Alimentare. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2008⁵¹

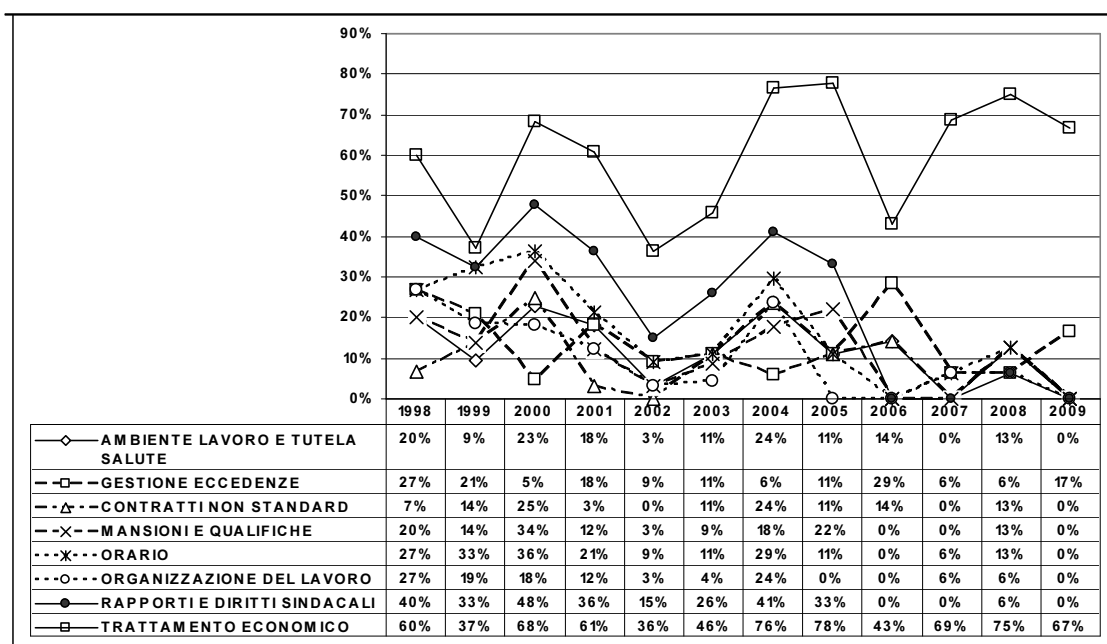


Fonte: nostre elaborazioni.

⁵⁰ Vedi Nota 44.

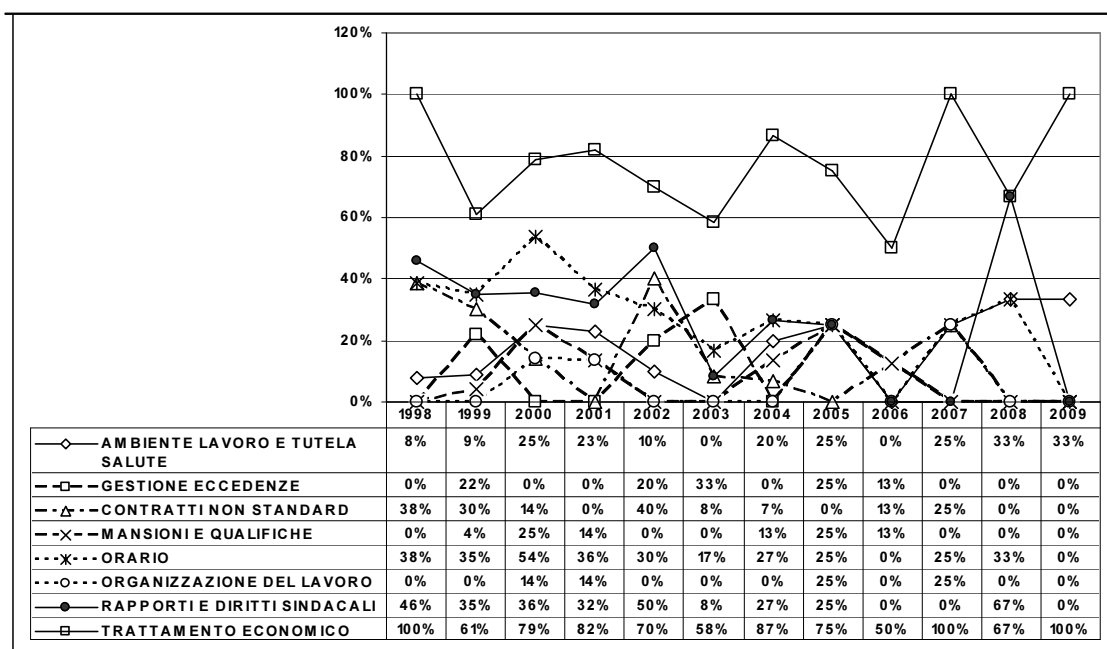
⁵¹ Vedi Nota 44.

Figura 22. Frequenza relativa di contrattazione delle diverse materie. Chimica, gomma e plastica. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



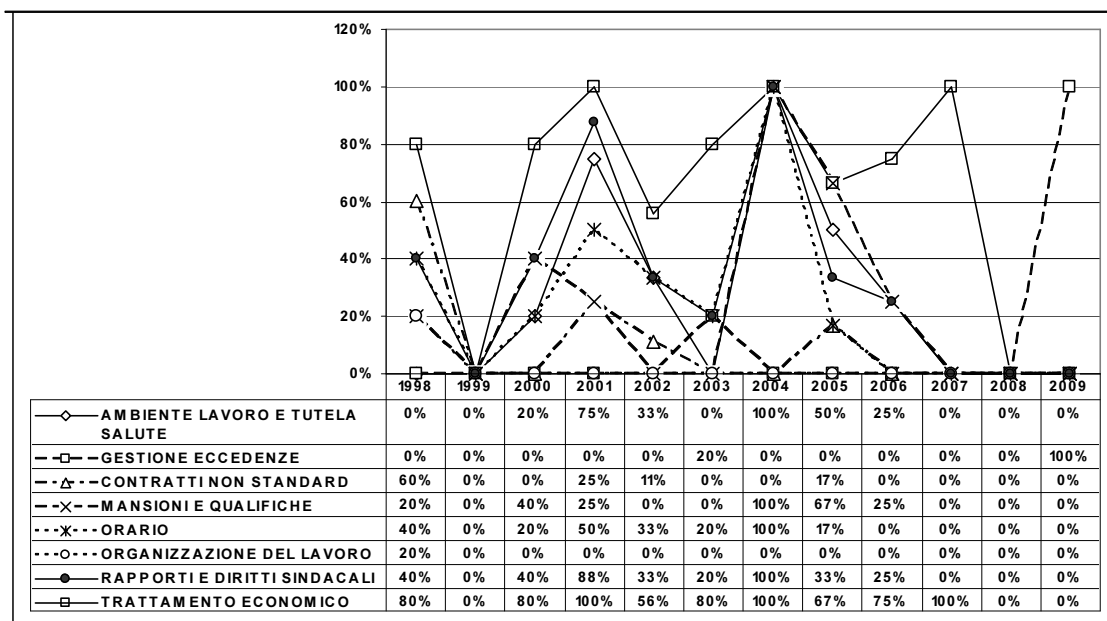
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 23. Frequenza relativa di contrattazione delle diverse materie. Chimica, gomma e plastica. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



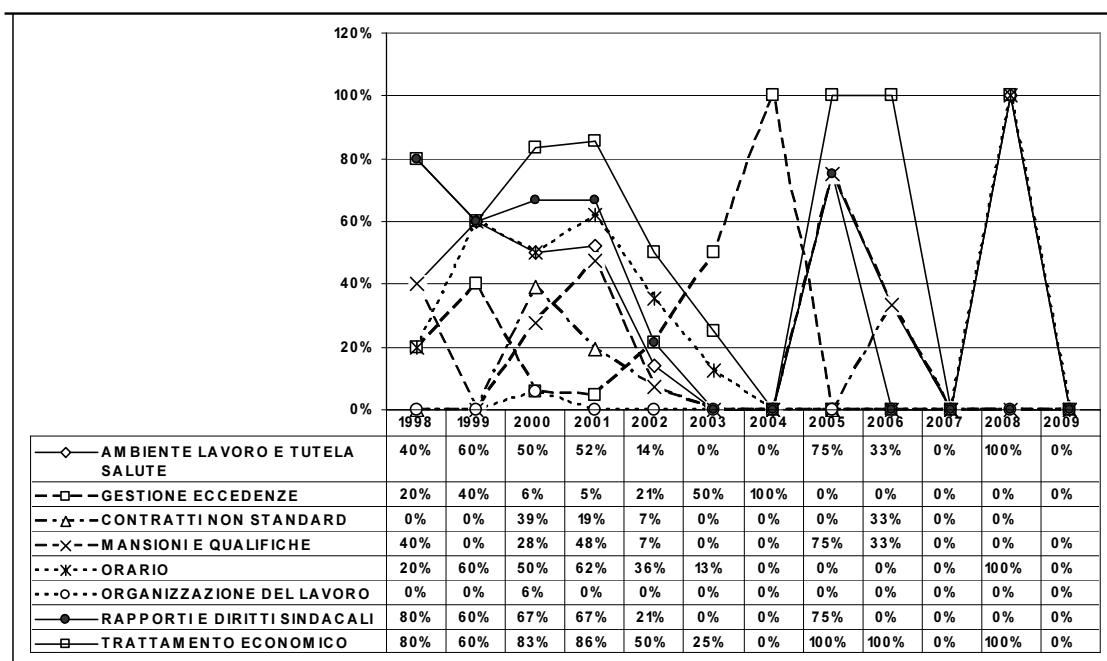
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 24. Frequenza relativa di contrattazione delle diverse materie. Materiali per costruzioni. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



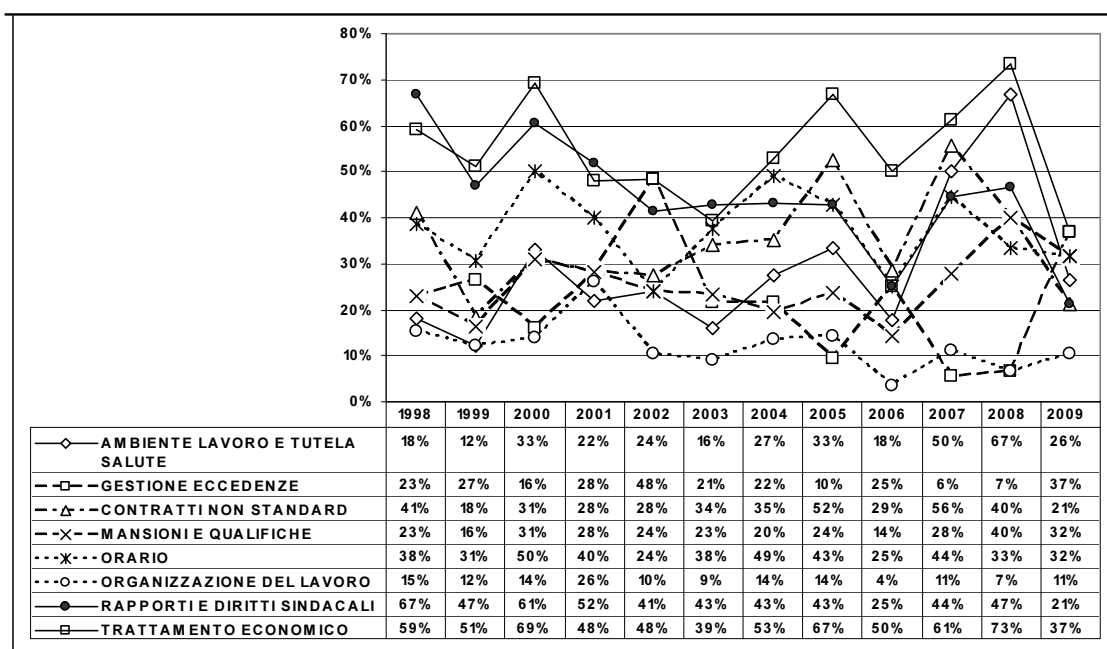
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 25. Frequenza relativa di contrattazione delle diverse materie. . Materiali per costruzioni. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



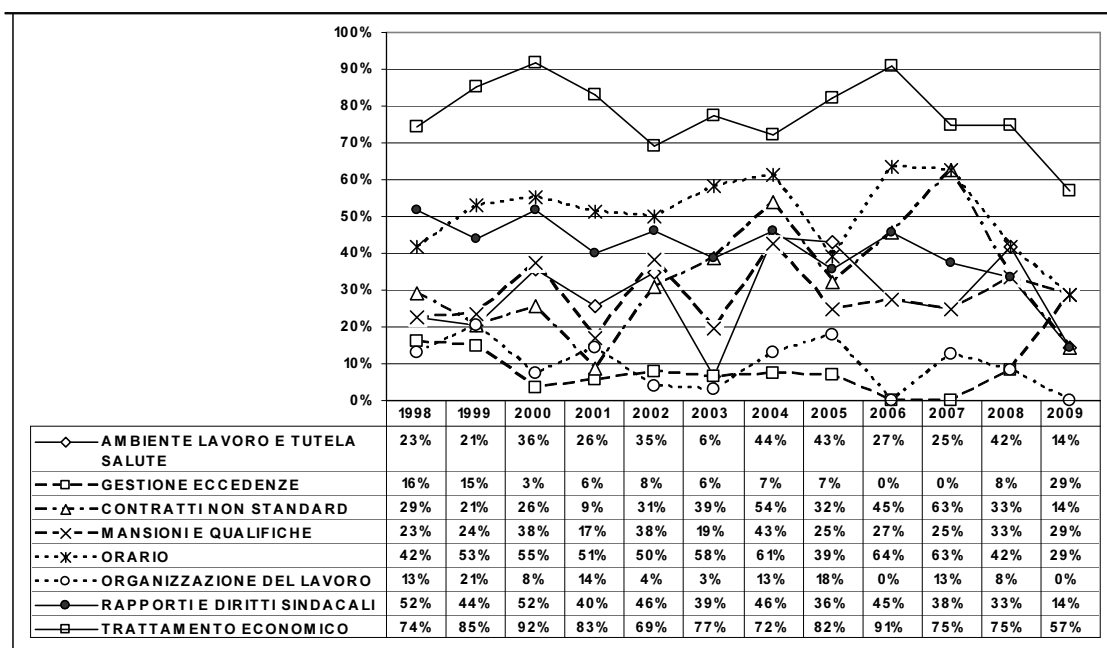
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 26. Frequenza relativa annua di contrattazione delle diverse materie. Metalmeccanica. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



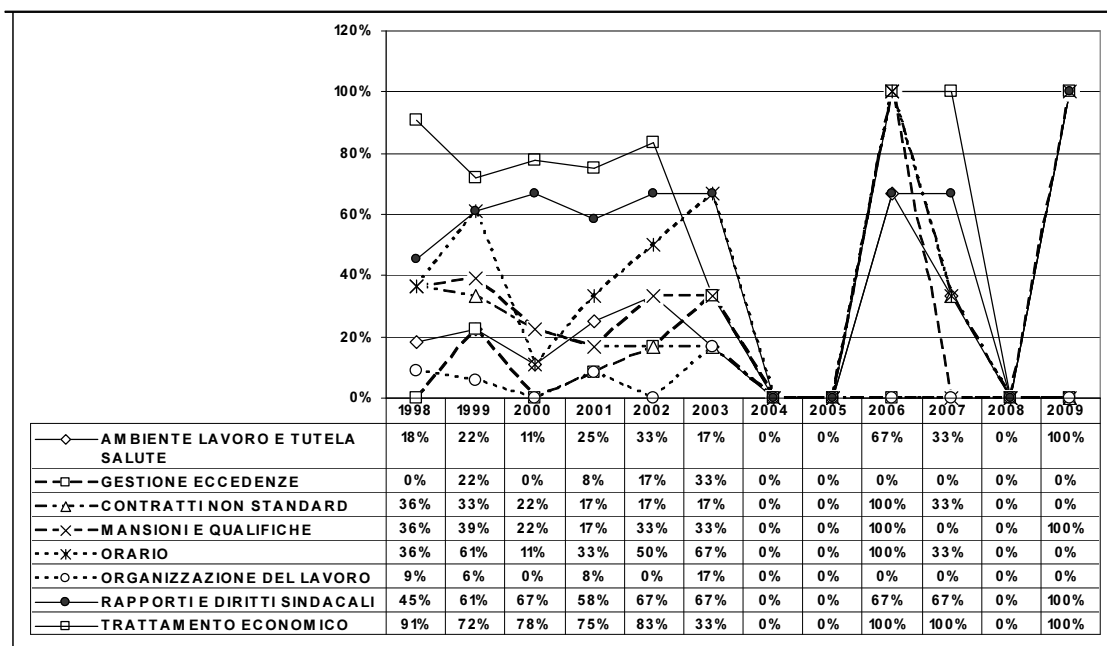
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 27. Frequenza relativa annua di contrattazione delle diverse materie. Metalmeccanica. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



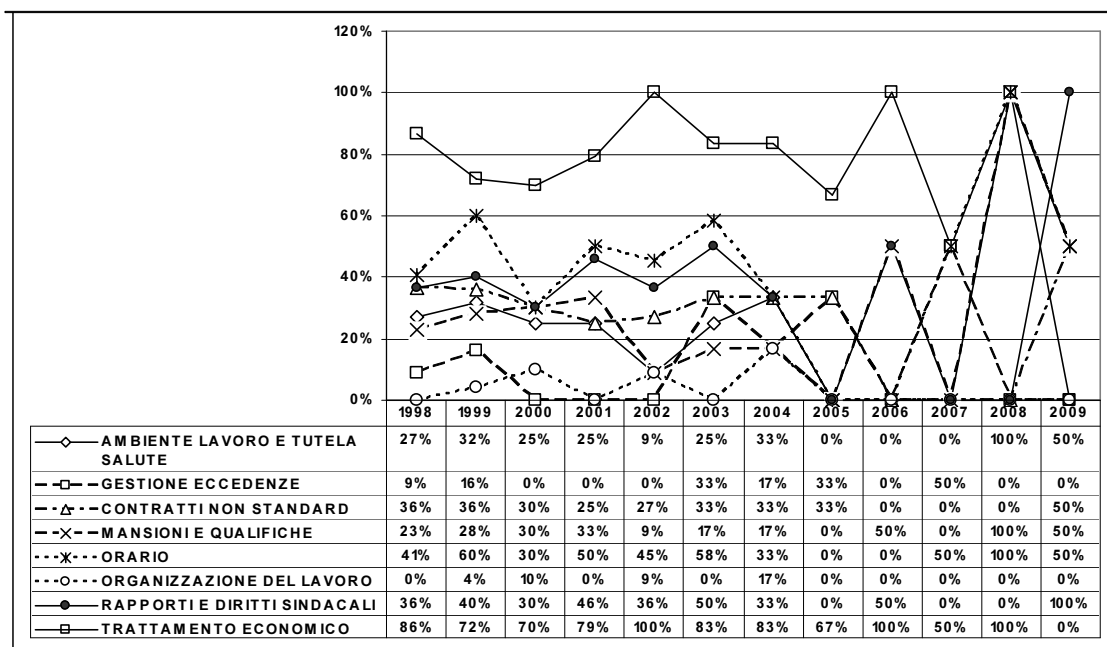
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 28. Frequenza relativa annua di contrattazione delle diverse materie. Sistema Moda. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



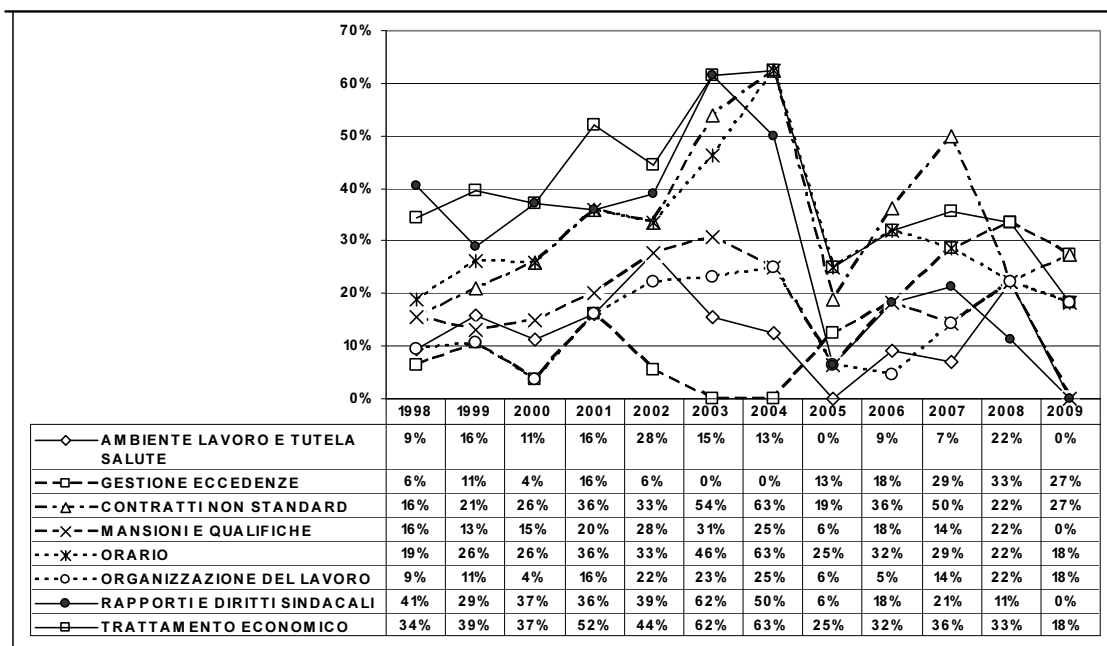
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 29. Frequenza relativa annua di contrattazione delle diverse materie. Sistema Moda. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



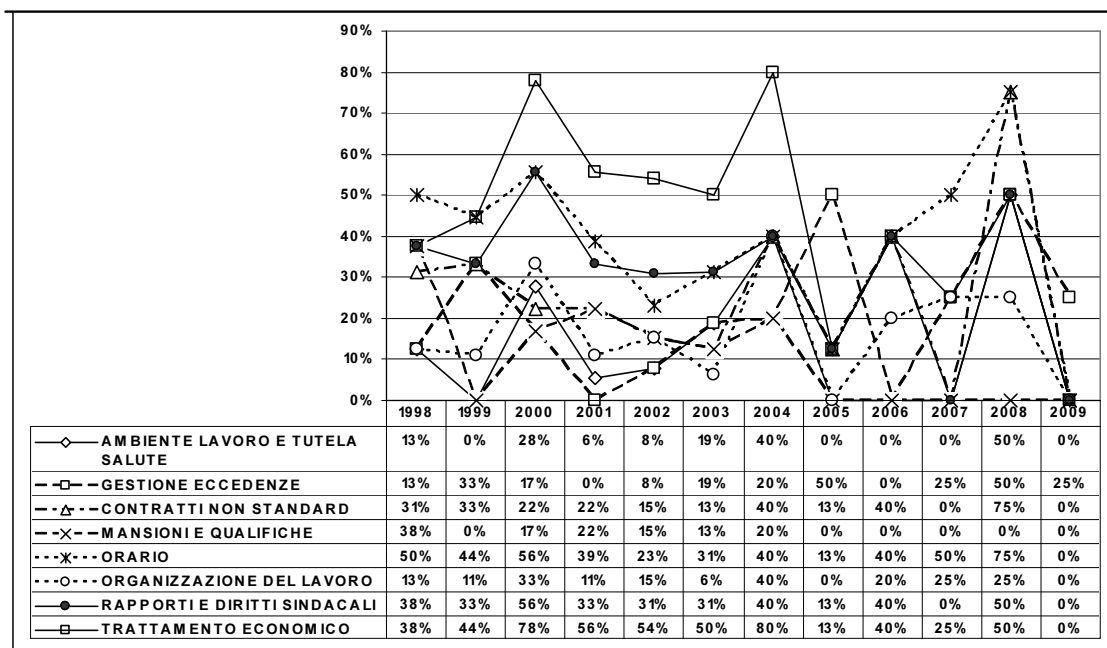
Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 30. Frequenza relativa annua di contrattazione delle diverse materie. Terziario. Imprese con almeno 500 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.

Figura 31. Frequenza relativa annua di contrattazione delle diverse materie. Terziario. Imprese tra 100 e 499 dipendenti. Anni 1998-2009



Fonte: nostre elaborazioni.