

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III)

**LE RELAZIONI SINDACALI
IN ITALIA E IN EUROPA.
RETRIBUZIONI E COSTO DEL LAVORO**

Rapporto 2004-2005

19 DICEMBRE 2006

La redazione del Rapporto, predisposto dal Cesos (Centro di studi economici sociali e sindacali), è stata coordinata da *Domenico Paparella*.

Il testo del Rapporto è stato redatto da:

Serafino Negrelli e Lorenzo Bordogna (Sezioni I e II)

Lauralba Bellardi, Giovanni Roma, Vito Leccese, Giuseppe Lella (Sezione III)

Cesare Vignocchi, Fedele De Novellis, Federica Origo (Sezione IV)

Gli aspetti redazionali sono stati curati da *Vilma Rinolfi* del Cesos.

INDICE

Premessa

SEZIONE PRIMA	4
L'evoluzione del dialogo sociale e le prospettive dei modelli contrattuali in Europa	4
1. Evoluzione degli assetti contrattuali nei principali paesi UE	4
1.1 Tendenze di centralizzazione o decentramento dei livelli contrattuali ed evoluzione dei rapporti tra i vari livelli della struttura contrattuale.....	4
1.2 Evoluzione generale dei contenuti della contrattazione collettiva ai vari livelli	8
2. Il dialogo sociale a livello europeo	14
2.1 Evoluzione generale del dialogo sociale europeo a livello macro	14
2.2 La dimensione intersettoriale e settoriale del dialogo sociale	18
3. L'allargamento dell' UE e l'impatto sulle relazioni industriali.....	20
3.1 Il nuovo scenario: dalla UE15 alla UE25	20
3.2 L'impatto sulle relazioni industriali	24
4. Le politiche occupazionali e del mercato del lavoro	29
4.1 La Strategia di Lisbona: la valutazione a metà percorso e la sua ridefinizione	29
4.2 I nuovi National Reform Programmes.....	35
SEZIONE SECONDA.....	39
L'evoluzione degli assetti contrattuali e l'attività negoziale in Italia.....	39
1. La concertazione e l'evoluzione degli assetti contrattuali a livello confederale.....	39
1.1 La ripresa del dialogo sociale: dal Patto per l'Italia alla nuova proposta di Confindustria	39
1.2 Il dibattito sul modello contrattuale.....	46
1.3 La contrattazione interconfederale sui temi della competitività.....	48
2. L'evoluzione degli assetti contrattuali a livello nazionale di categoria.....	54
2.1 L'assetto e il dibattito in corso sul riassetto della contrattazione di categoria.....	54
2.2 L'evoluzione dei contenuti e delle procedure della contrattazione nazionale di categoria	59
2.3 La contrattazione nella pubblica amministrazione	61

3. L'evoluzione degli assetti contrattuali a livello decentrato (aziendale e territoriale): modelli, esperienze e tendenze	67
3.1 L'evoluzione della contrattazione integrativa aziendale e territoriale.....	67
3.2 La contrattazione territoriale e gli accordi di concertazione a livello locale, con particolare riferimento agli elementi relativi alla regolazione del rapporto di lavoro e alla gestione delle risorse umane (formazione, mercato del lavoro, pari opportunità, ecc.)	72
SEZIONE TERZA.....	77
L'evoluzione degli istituti contrattuali.....	77
1. Le tendenze della disciplina negoziale: spunti di riflessione.....	77
1.1 Le innovazioni legislative della XIV legislatura. In particolare, D.lgs. 276/2003, relazioni industriali e contrattazione collettiva.....	77
1.2 Le tendenze della contrattazione collettiva sulle nuove tipologie contrattuali	82
1.3 ... sulle tipologie contrattuali ri-regolate nella XIV legislatura	86
1.4 ...sugli altri istituti del rapporto individuale di lavoro (retribuzione, inquadramento, orario di lavoro)	94
1.5 ... sugli istituti attinenti alle relazioni sindacali	95
1.6 Elenco dei contratti consultati.....	97
2. Sistemi di inquadramento e classificazione professionale.....	99
3. L'evoluzione degli istituti retributivi.....	106
4. La durata della prestazione	108
5. Le prestazioni di lavoro c.d. flessibili: la somministrazione di manodopera.....	114
6. Segue: il contratto di lavoro a tempo determinato	122
7. Segue: il contratto di lavoro a tempo parziale	141
8. Segue: il contratto di lavoro ripartito (o <i>job sharing</i>).....	148
9. Segue: il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata)	152
10. Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto.....	153
11. Il contratto di inserimento e l'apprendistato	156
11.1 Il contratto di inserimento: i rinvii legali	156
11.1.1 L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004	157
11.1.2 La contrattazione collettiva di categoria.....	159
11.1.3 La disciplina contrattuale.....	160
11.2 L'apprendistato: i rinvii legali	166
11.2.1 I contenuti della contrattazione di categoria	169
12. La regolazione del lavoro degli immigrati.....	181
13. Le relazioni sindacali	183
13.1 La bilateralità	185
13.2 L'Accordo Interconfederale del settore Artigianato	188

SEZIONE QUARTA	190
Retribuzioni e costo del lavoro: 190_l'Italia nel nuovo contesto globale	190
1. Costo del lavoro e retribuzioni: l'Italia all'interno del quadro internazionale.....	190
1.1 Disinflazione internazionale e moderazione salariale	190
1.2 Dinamiche della produttività e salari reali a confronto.....	196
1.3 Divergenze nell'area dell'euro e competitività.....	200
1.4 Tre esperienze a confronto.....	202
1.5 Le dinamiche in Italia e i differenziali settoriali.....	207
1.6 Dai salari ai prezzi interni: un esercizio di scomposizione.....	214
2. I differenziali retributivi interni	219
2.1 Differenziali salariali e caratteristiche d'impresa	219
2.1.1 Retribuzioni e produttività tra specializzazione produttiva e apertura dei mercati.....	224
2.2 Differenziali salariali e caratteristiche dei lavoratori.....	228
2.2.1 Il ruolo della flessibilità contrattuale	235
Appendice: L'indagine Isfol PLUS	238
Riferimenti bibliografici	239

PREMESSA

La Commissione dell'Informazione presenta con questo volume il consueto *Rapporto su Relazioni Sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e Costo del Lavoro*, che è dedicato all'analisi delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e delle retribuzioni in Italia nel biennio 2004-2005. L'attenzione è certamente posta sugli eventi e le dinamiche dell'ultimo biennio, che sono stati contraddistinti da importanti evoluzioni delle relazioni tra le parti sociali, ma non manca di inquadrare questi sviluppi nel più generale andamento delle relazioni sindacali in Italia negli ultimi anni.

Il Rapporto che la Commissione qui presenta ha l'obiettivo di fornire un ampio e approfondito esame delle relazioni tra le parti sociali nel biennio 2004-2005 e delle conseguenze che questi hanno prodotto –assieme alla legislazione adottata- sulla contrattazione collettiva e sull'utilizzo degli strumenti contrattuali. Certamente non è obiettivo di questo Rapporto quello di produrre conclusioni sulla validità o meno dell'attuale assetto contrattuale né quello di valutare l'efficacia della politica dei redditi né tantomeno di avanzare ipotesi di riforma della struttura contrattuale. Tuttavia, il tema è sicuramente di grande attualità e torna di frequente sul tavolo della discussione tra le parti sociali e tra queste e il Governo. Per questo motivo, la Commissione dell'Informazione intende offrire questo contributo alla riflessione sui temi appena menzionati, nella condivisa consapevolezza che solo una attenta analisi degli avvenimenti di questi ultimi anni può rappresentare la base per future decisioni.

Un Rapporto sull'evoluzione delle relazioni sindacali non può prescindere da una valutazione di quanto accade in Europa. Il primo capitolo del Rapporto è dunque dedicato a questo tema. L'Europa ha vissuto in questo ultimo biennio, al di là di ogni difficoltà, alcune fasi importanti della sua crescita. Anzitutto si è allargata, divenendo a 25 paesi, ma soprattutto integrando al suo interno nazioni con tradizioni economiche e sociali diverse tra loro e soprattutto diverse da quelle dell'Europa a 15 Stati. L'allargamento e il suo impatto sul dialogo sociale sono qui ampiamente descritti e esaminati, nell'ambito del sempre vivace dibattito tra centralizzazione o decentramento dei livelli contrattuali. Attenzione viene anche data alle tendenze del dialogo sociale sia a livello macro sia a livello settoriale. Un dialogo sociale che appare soffrire la stessa fase involutiva che sta soffrendo la costruzione dell'Europa: si procede lentamente, con pochi risultati, con iniziative affidate alla dimensione settoriale. Manca in definitiva un chiaro progetto su quello che potrà essere il dialogo sociale nei prossimi anni.

In secondo luogo ha pienamente sviluppato la cosiddetta Agenda di Lisbona, che ha registrato una attiva partecipazione delle parti sociali nella fase di attuazione. Nonostante le difficoltà che questa Strategia trova nella sua implementazione, occorre sottolineare che l'Europa ha oggi ripreso un sentiero di crescita che appare solida –anche se in Italia fatica a manifestarsi e che gli indicatori economici sono positivi: si cominciano a fare sentire gli effetti di quelle riforme strutturali e delle azioni a favore della ricerca e innovazione che sono alla base della Strategia di Lisbona, nonché un ritrovato equilibrio delle finanze pubbliche. A questi risultati anche le parti sociali, a livello europeo come a livello nazionale, hanno concorso modificando gradualmente molte delle loro pratiche, ora rivolte alla qualificazione del capitale umano, alla formazione, all'innalzamento della partecipazione al mercato del lavoro di giovani, donne e anziani. Il Rapporto, dunque, fornisce interessanti elementi di approfondimento su questo tema e sulle opportunità e difficoltà a trasporre le buone pratiche europee a livello nazionale.

Nel secondo capitolo, il Rapporto affronta l'evoluzione della contrattazione in Italia, sia a livello confederale sia a livello di categoria. La ripresa di una diversa fase delle relazioni sindacali, il tentativo di aprire un confronto sugli assetti contrattuali, l'emergere di una sempre maggiore importanza della competitività quale fattore della contrattazione sono elementi dei quali il Rapporto offre una dettagliata analisi. Particolare attenzione viene data alla evoluzione della contrattazione nazionale di categoria, ai suoi contenuti e alle sue procedure, nonché alle dinamiche che hanno caratterizzato la contrattazione decentrata. Tale analisi è, secondo la Commissione, molto importante perché elemento fondante dell'attuale assetto della contrattazione è il rapporto tra contrattazione nazionale di categoria e contrattazione decentrata. Qualsiasi modifica degli assetti contrattuali non può che tenere conto di questa realtà, così come non può dimenticare la estrema diversità della contrattazione in Italia tra settori.

In questo quadro si inserisce l'analisi degli istituti contrattuali così come è stata influenzata in questo biennio dalle innovazioni legislative rese disponibili dalla legge 30 (legge Biagi). L'evoluzione delle diverse forme contrattuali, i sistemi di inquadramento, gli istituti retributivi, la bilateralità sono elementi tutti analizzati dal Rapporto. Si evidenzia la pluralità di strumenti a disposizione delle parti sociali per aumentare le opportunità di inserimento lavorativo, per avere un capitale umano più preparato, per rendere più adattabili le stesse relazioni sindacali.

Infine, il Rapporto si sofferma su costo del lavoro e retribuzioni. Si esamina la collocazione dell'Italia nel contesto internazionale, le dinamiche della produttività e dei salari, i differenziali retributivi all'interno del Paese. E' una valutazione, per il biennio 2004-2005 ma che non prescinde dall'evoluzione di tutto il decennio. La moderazione salariale in corso dal 1993, dovuta anche all'insufficiente legame

con la produttività, conseguenza della non generalizzata diffusione della contrattazione decentrata, non ha comportato un adeguato vantaggio competitivo del sistema Italia. Il modello contrattuale attuale appare oggi in difficoltà, nonostante alcuni casi analizzati nel presente Rapporto. Ciò giustifica, dunque, la necessità di riprendere a discutere di un assetto contrattuale che possa meglio remunerare il fattore lavoro e dare maggiore competitività alle imprese.

SEZIONE PRIMA

L'evoluzione del dialogo sociale e le prospettive dei modelli contrattuali in Europa

1. Evoluzione degli assetti contrattuali nei principali paesi UE

1.1 Tendenze di centralizzazione o decentramento dei livelli contrattuali ed evoluzione dei rapporti tra i vari livelli della struttura contrattuale

Nel biennio 2004-05 si sono verificati alcuni cambiamenti negli assetti contrattuali dei paesi dell'Unione Europea, sia per effetto delle significative e strutturali trasformazioni avvenute del periodo precedente¹ sia, in maniera ancor più rilevante, in seguito all'allargamento dell'Unione Europea, con l'ingresso di nuovi 10 paesi. Sembra quindi importante richiamare, seppur brevemente, le trasformazioni di più lungo periodo che hanno riguardato le strutture contrattuali dei paesi dell'Ue e che sono state peraltro oggetto di due rilevanti indagini comparate nel 2004, con il terzo rapporto sulle relazioni industriali in Europa a cura della Commissione Europea, e nel 2005, con lo studio dell'Osservatorio europeo di relazioni industriali su *Changes in national collective bargaining systems since 1990*².

Del terzo rapporto sulle relazioni industriali in Europa³ è particolarmente importante ai fini della nostra analisi il primo capitolo redatto da Jelle Visser su "*Patterns and variations in European industrial relations*", perché offre un panorama sufficientemente esaustivo dei modelli e delle tendenze delle relazioni industriali nell'Ue a 25, sulla base dei principali indicatori: densità e organizzazione dei sindacati dei lavoratori e delle associazioni degli imprenditori; grado di estensione o copertura della contrattazione collettiva; livelli di centralizzazione e coordinamento negoziali; ruolo dei governi e della legislazione del lavoro. Tra le tendenze strutturali indicate, la principale appare il progressivo

¹ Cnel, *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo. Rapporto 2002-2003*, Documenti Cnel n. 43. Roma, ottobre 2004.

² European Industrial Relations Observatory (Eiro), *Changes in national collective bargaining systems since 1990*, www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html

³ European Commission, *Industrial Relations in Europe 2004*, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels 2004.

decentramento delle strutture contrattuali in tutti i paesi negli ultimi due decenni. Se negli anni ottanta tale processo era visibile in particolare nella contrattazione sugli orari di lavoro, successivamente si è esteso anche alle retribuzioni. Le cause deriverebbero essenzialmente dal mutamento del contesto esterno delle relazioni industriali. Come sostiene Visser “l'internazionalizzazione, il cambiamento tecnologico ed organizzativo, le forme di lavoro di gruppo, *multi-tasking* e orientate al cliente hanno reso le soluzioni standard, negoziate per interi settori, meno praticabili ed efficienti”. Così, nei paesi dell'Ue a 15, caratterizzati nel trentennio 1945-75 dalla prevalenza del contratto di categoria, il decentramento si esprime oggi nel maggiore spazio riservato alla contrattazione aziendale e la sfida è quella di trovare “nuove modalità e metodi di coordinamento”. Mentre nei nuovi 10 paesi dell'Ue allargata, la contrattazione *multi-employer* o la contrattazione collettiva di qualsiasi tipo appare una pratica comunque poco diffusa.

Appare peraltro difficile individuare un modello europeo “tipico” di struttura sindacale. Infatti, si va da paesi membri in cui la confederazione dominante raccoglie il 100% degli iscritti (Austria) a paesi in cui tale percentuale scende al 28% (Francia). Inoltre, accanto a paesi membri caratterizzati dalla presenza di una confederazione sindacale dominante (Austria, Germania, Regno Unito, Irlanda e Grecia nell'Ue a 15; Slovenia, Lettonia, Repubblica Ceca e Slovacchia tra i 10 nuovi), troviamo paesi con realtà sindacali più frammentate, in base al tipo di professionalità o alle appartenenze ideologiche.

Per quanto riguarda il grado di estensione della contrattazione collettiva, il rapporto Visser stima che due terzi di tutti gli occupati dell'Ue siano “coperti”, ma tale media è il risultato di due tendenze contrastanti: il 78% nell'Ue-15 e il 35% nell'Ue-10. In particolare, si passa da quasi il 100% in Slovenia, Austria e Francia a meno del 30% in Estonia e Repubblica Ceca, fino a meno del 20% in Lettonia e Lituania. Inoltre, mentre il grado di estensione è cresciuto dagli anni novanta in poi in alcuni paesi quali Danimarca, Finlandia, Svezia, Olanda, Spagna e Portogallo, e in altri è stato stabile come in Austria e in Francia, esso è diminuito in maniera significativa in Germania, Lussemburgo e soprattutto nel Regno Unito (dal 49% del 1990 al 36% nel 1998).

Una delle parti più rilevanti del Rapporto, in particolare per quanto riguarda la struttura contrattuale dei 25 paesi dell'Ue che qui consideriamo, è quella relativa alle tendenze di decentramento della contrattazione collettiva sulle retribuzioni. Il Regno Unito resta tuttora l'unico paese in cui tutta o quasi tutta la negoziazione salariale avviene a livello aziendale, come negli Stati Uniti. La contrattazione di categoria sui salari appare inoltre debole o marginale anche in altri paesi quali l'Irlanda, la Francia, la Polonia, la Repubblica Ceca, l'Estonia e la Lituania. Essa resta comunque dominante nell'Ue-15, anche se è raro che tutta la contrattazione avvenga ad un solo livello. Otto paesi su quindici si caratterizzano per qualche tipo di negoziazione sui salari a livello intersettoriale, in grado di coprire l'intera economia (Finlandia, Irlanda, Portogallo e Olanda), il settore privato (Belgio e Grecia) o tutti i settori industriali (Danimarca e Svezia). Mentre nei nuovi 10 paesi

dell'Unione allargata, il livello aziendale appare dovunque dominante, con le eccezioni di Slovenia, Slovacchia e Cipro. Il livello di settore resta invece dominante in Austria, Danimarca, Germania, Italia, Olanda, Portogallo, Spagna e Svezia. Ma viene rilevato quale sviluppo recente più importante nella contrattazione di categoria il ricorso a clausole di decentramento quali *opening hardship*, *inability to pay*, *opt-out*, *drop-out*, particolarmente in Austria, Francia, Germania, Irlanda, Olanda, Spagna, che consentono a certe condizioni di negoziare paghe più basse e orari di lavoro più lunghi, come peraltro rilevato anche nel nostro precedente rapporto (Cnel, 2004). In Spagna, tali clausole sembrano interessare il 70% del totale degli occupati. Ma contratti particolarmente innovativi in Danimarca nel 2004 consentono ai livelli locali di stipulare accordi non solo *in pejus*.

Sulla base di un indice di decentramento, il Rapporto Visser è in grado di offrire, in maniera innovativa, una classificazione di tutti e 25 i paesi membri. Tale indice di decentramento è costruito su una dimensione verticale (livello al quale gli accordi sono stipulati e grado di autorità delle associazioni sindacali e imprenditoriali) e su una dimensione orizzontale (grado di concentrazione o di frammentazione degli attori negoziali ai livelli dati). E' così possibile definire un gruppo di paesi caratterizzati da elevata centralizzazione delle strutture contrattuali e sindacali: Austria, Irlanda, Belgio, Olanda, Finlandia, Svezia e, in misura minore, Danimarca, Germania, Slovenia. Ad esso si contrappone il gruppo dei paesi fortemente decentrati: Regno Unito, Francia e la maggior parte dei nuovi paesi membri, ad eccezione di Slovenia e Slovacchia. Ad un livello intermedio di centralizzazione si collocano i paesi mediterranei (Spagna, Italia, Grecia, Portogallo) insieme a Lussemburgo e Slovacchia.

Tendenze simili nei modelli e nelle strutture contrattuali dei paesi dell'Ue sono riportate anche nel citato recente documento dell'Euro (2005) sui cambiamenti nei sistemi di contrattazione collettiva negli ultimi 15 anni. In tale studio, si conclude che la contrattazione collettiva rimane il metodo più o meno stabile di regolare le condizioni di lavoro e le retribuzioni tra imprese e lavoratori, grazie anche al ruolo di garanzia e di sostegno della legislazione del lavoro. Ma emerge una forte variazione tra i paesi europei, soprattutto riguardo al grado di copertura, poiché alla realtà di metà delle nazioni, corrispondenti perlopiù ai "vecchi" paesi membri, nelle quali oltre due terzi dei lavoratori sono interessati da un contratto collettivo, si contrappone la realtà prevalentemente dei nuovi paesi membri nei quali i lavoratori coperti sono molto meno del 50%. Il grado di copertura sembra essere determinato non solo dalla anzianità di appartenenza dei diversi paesi alla Ue ma anche dal livello contrattuale predominante e dalla esistenza o meno di clausole e procedure di estensione. Emergono così due modelli principali di sistemi contrattuali: un primo tipo caratterizzato da elevata copertura negoziale derivante da una struttura più sviluppata di contrattazione *multi-employer* e di contratti conclusi a livelli inter-settoriale e di settore e/o con procedure di estensione; un

secondo tipo con bassa copertura, caratterizzato dal livello prevalente di contrattazione aziendale e dalla assenza di procedure di estensione.

Si rileva che negli ultimi 15 anni non vi sono stati cambiamenti radicali nell'ambito di questi due modelli, con l'unica eccezione del Regno Unito, ma nei paesi appartenenti al primo tipo sono cresciute le pressioni verso il decentramento e l'importanza del livello aziendale. Anche se non appare ancora evidente se questa tendenza potrà davvero cambiare la tradizionale struttura contrattuale dei paesi in cui predomina tuttora la contrattazione di categoria. Più difficile è risultato peraltro il cammino inverso, ovvero introdurre livelli negoziali più elevati, *multi-employer*, nei paesi in cui predomina il livello aziendale. Ciò sembra spiegare anche il maggior ruolo giocato nei nuovi paesi membri dalla regolazione statale, ad esempio sul salario minimo.

Alla luce di tali tendenze strutturali, che sottolineano l'estrema differenziazione tra le realtà nazionali, appare comprensibile l'iniziativa più recente della Commissione europea di creare una struttura seppur volontaria per la contrattazione collettiva a livello transnazionale, come prevista nella Agenda Sociale 2005-2010. Nell'aprile 2005 è stato infatti dato incarico ad un gruppo di esperti accademici e di diritto del lavoro di catalogare gli accordi esistenti e di suggerire qualche idea preliminare soprattutto in ambito di legislazione del lavoro. I risultati sono stati consegnati nel settembre 2005 e saranno oggetto di un documento della Commissione che costituirà oggetto di consultazione con le parti sociali a partire dal 2006.

Tale iniziativa della Commissione, che ha lo scopo essenziale di rafforzare la struttura del dialogo sociale europeo, secondo gli artt. 138 e 139 del Trattato, è stata salutata con favore dai sindacati europei in quanto strumento utile per far fronte alle attività di delocalizzazione e di fusioni dei gruppi multinazionali che spesso hanno luogo senza un'efficace ruolo della contrattazione collettiva. Essa è stata però contestata dagli stessi sindacati europei soprattutto nel metodo⁴. Da un lato, si sostiene infatti che per una simile iniziativa diventa essenziale sviluppare il dialogo sociale anche a livello aziendale, al di là dei pur importanti compiti di informazione e consultazione dei Cae, mentre oggi è previsto di fatto a livello intersettoriale e settoriale; dall'altro lato, si contesta il fatto che l'incarico sia stato affidato ad "esperti" e non anche alle parti sociali per le quali la contrattazione costituisce il *core business*. A questo riguardo, viene anche criticata l'Unice per la sua opposizione alla iniziativa e per la sua idea che la contrattazione collettiva debba riferirsi solo al contesto nazionale e non possa avere spazio a livello transnazionale. Una idea che secondo l'Etuc sarebbe peraltro in contraddizione sia con la pratica del dialogo sociale autonomo avviata a Laeken nel 2001 sia con i problemi concreti posti dai crescenti processi delle ristrutturazioni aziendali a livello transnazionale.

⁴ European Trade Union Confederation (Etuc), *The coordination of collective bargaining in 2006*, www.etuc.org/a/1847

Il tema del coordinamento della contrattazione collettiva a livello transnazionale europeo è stato particolarmente oggetto delle strategie dell'Eutc nel biennio 2004-2005 qui considerato. La Risoluzione approvata dal Comitato Esecutivo della Confederazione europea dei sindacati il 18-19 marzo 2004 ha confermato l'importanza di tale coordinamento europeo delle contrattazioni collettive così come emerso dal programma di azione del congresso di Praga. Tale azione è delineata in risposta alle strategie prevalenti in molti paesi che potrebbero portare ad un peggioramento delle attuali condizioni contrattuali e di lavoro, quali ad esempio: prolungamento dell'orario settimanale di lavoro; riduzione dei vincoli contrattuali su orari e salari; crescita delle forme di appalto e delocalizzazione del lavoro, oltre che della precarietà sui mercati del lavoro, decentramento e deregolazione della contrattazione collettiva, al fine di indebolire e /o derogare la copertura e le tutele offerte dalla contrattazione di categoria. Riguardo a quest'ultima tendenza in particolare, i sindacati europei ribadiscono quindi che sono i contratti collettivi di settore ad offrire la forma di tutela dei lavoratori più adeguata. Pur confermando l'importanza della contrattazione aziendale rispetto alla organizzazione del lavoro, alla produttività e alla tutela delle condizioni sul posto di lavoro, essi sostengono inoltre che “in nessuna circostanza si possono escludere gruppi di lavoratori dall'ambito dei contratti collettivi in ragione delle loro specifiche funzioni, della loro posizione o ruolo nell'impresa, o di particolari attività manageriali e professionali”⁵. Perciò viene assicurato un forte impegno per rafforzare la contrattazione di categoria proprio in quei paesi nei quali essa risulta più debole e per opporsi ad ogni tipo di legislazione orientata a minacciare l'indipendenza delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali e a restringerne l'autonomia nel campo delle decisioni relative ai cambiamenti degli assetti contrattuali.

1.2 Evoluzione generale dei contenuti della contrattazione collettiva ai vari livelli

Come riportato nei precedenti rapporti, i sindacati europei hanno adottato, a partire dal 2000, una risoluzione sul coordinamento delle contrattazioni collettive sulle retribuzioni, secondo alcune guidelines: aumenti salariali nominali in grado nel medio termine di compensare almeno il tasso di inflazione; quindi aumenti correlati in gran parte alla crescita della produttività, con un margine restante per miglioramenti qualitativi delle condizioni di lavoro, buona crescita, redistribuzione dei redditi. Come sono state rispettate tali guidelines nei diversi paesi?

Occorre innanzitutto segnalare che la contrattazione sui salari si è svolta nel biennio 2004-2005 in un contesto prevalentemente di crescita lenta (2,4% nel

⁵ Etuc, *Coordination of collective bargaining*, www.Etuc.org/a/256

2004 e 1,5% nel 2005 nell'Ue-25) e di elevata disoccupazione, due condizioni che hanno interessato però in maniera più accentuata i vecchi paesi membri. Anche la crescita della produttività è stata molto bassa nell'Ue-15: 0,9% e 1,2% in Germania nei due anni considerati; 2,7% e 1,0% nel Regno Unito; 0,5% e -0,6% in Italia; 2,2% e 1,3% in Austria; 3,5% e 1,8% in Olanda; 1,6% e 0,4% rispettivamente in Francia e in Spagna nel 2004. Mentre più sostenuta è stata nei nuovi paesi membri: 3,3% e 9,1% in Ungheria; 7,3% e 5,7% in Estonia; 4,5% e 3,4% in Slovenia. In tali condizioni, è risultato difficile per le organizzazioni sindacali ottenere significativi aumenti salariali. In particolare, se si fa riferimento [sia agli](#) aumenti medi dei salari reali [sia a quelli](#) derivanti dalla contrattazione collettiva, solo in 7 paesi su 21 oggetto delle survey dell'Etuc⁶ la crescita annua media è sopra l'1% tra il 2002 e il 2005 (Repubblica Ceca, Ungheria, Irlanda, Norvegia, Polonia, Slovacchia, Regno Unito), mentre in Lussemburgo e in Slovenia si sono registrati andamenti negativi. Emerge peraltro una tendenza al ribasso. Mentre nel 2002-03 c'erano quattro paesi in cui si registravano trend negativi, nel 2005 i paesi sono diventati sette, con tendenze al ribasso negli ultimi tre anni: Austria, Belgio, Germania, Irlanda, Lussemburgo, Olanda e Spagna. Va però segnalato il fatto che per il gran numero di lavoratori non coperti dalla contrattazione collettiva, questi andamenti delle retribuzioni sono significativamente differenti, sia in senso migliorativo che peggiorativo a seconda del segno positivo o negativo dello slittamento salariale. Anche se nel periodo 2002-05, nella maggior parte dei paesi la crescita dei salari reali è stata uguale o più elevata di quelli collettivamente contrattati, ad eccezioni di Slovacchia, Regno Unito e Germania, in quest'ultimo caso per andamenti negativi di *wage drift*. Nel 2005 solo tre paesi hanno fatto registrare aumenti salariali oltre il 3%, mentre in sei paesi la crescita è rimasta sotto l'1%. La crescita è stata più alta in alcuni nuovi stati membri, quali Repubblica Ceca e Ungheria, e nella candidata Bulgaria. Nel concreto, le guidelines sindacali sul coordinamento delle contrattazioni salariali sono state poco rispettate nel periodo considerato. In certi anni, la crescita dei salari non è stata neppure in grado di compensare la crescita dell'inflazione, come in Germania. Nella maggior parte dei paesi i cui andamenti sono stati osservati dalle indagini dell'Etuc, negli ultimi quattro anni la crescita dei salari reali è restata sotto la crescita della produttività. Solo in tre paesi (Bulgaria, Ungheria e Norvegia) vi è stata una *outperformance* dell'1,5% o più. Ma in altri tre paesi c'è stata una *underperformance* di segno simile (Germania, Polonia, Slovacchia). Si va peraltro manifestando una significativa tendenza peggiorativa nel corso del tempo. Mentre nel 2002 in nove paesi gli aumenti dei salari reali erano al di sotto della crescita della produttività, nel 2004 ciò è avvenuto in 16 paesi e nel 2005 solo in due paesi sono risultati superiori. Inoltre nel 2004 la

⁶ Etuc, *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2004*, a cura di Maarten Keune, Etuc, Brussels; Etuc, *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2005*, a cura di Maarten Keune, Etuc, Brussels. L'indagine si basa sui questionari inviati ai corrispondenti nei vari paesi

crescita dei salari è rimasta al di sotto della crescita della produttività dell'1,5% o più in dieci paesi, mentre nel 2002 ciò accadeva solo in 5 paesi.

Nei più recenti documenti Etuc, oltre a segnalare la stagnazione dei salari reali nell'area euro, determinata dalla caduta della crescita dei salari orari nominali dal 3,2% del 2002 al 2,3% del 2005 e da un tasso di inflazione del 2,2% nel 2005, si osserva anche che i salari contrattati hanno mostrato un andamento simile, poiché alla crescita del 2,7% nel 2002 ha corrisposto una crescita solo del 2,1% nel 2005⁷. La stagnazione dei salari reali non sembra però aver determinato effetti occupazionali positivi. Anzi si teme che i lavoratori e i sindacati siano entrati in un circolo vizioso, secondo il quale la moderazione salariale starebbe limitando la crescita economica e dei consumi con il risultato di rinnovare all'infinito le pressioni sui salari. I dati più recenti di inizio 2006 sembrano esprimere proprio il tentativo di alcuni sindacati nazionali di uscire da tale circolo vizioso e di invertire la tendenza alla moderazione salariale. Ad esempio, sia in Austria che in Germania i sindacati dei metalmeccanici hanno ottenuto incrementi vicini al 3%, vale a dire superiori rispettivamente di 0,5% e di 0,8% rispetto a quelli del 2005. Anche in Spagna, sono stati conclusi accordi per aumenti di oltre il 3%. Viene anche citato il caso del settore metalmeccanico in Italia il cui rinnovo contrattuale è avvenuto con un incremento annuo del 2,4% nei successivi 30 mesi, superiori a quelli previsti in base al tasso di inflazione programmato (vedi sotto).

Nel complesso, però, nonostante questi segnali di inversione di tendenza, in molti paesi e settori le prospettive restano quelle della crescita salariale modesta, di paghe basse e di perdita del potere d'acquisto a causa della caduta tendenziale delle retribuzioni reali, anche in paesi che finora avevano segnato gli andamenti più positivi quali Germania, Olanda, Belgio, Finlandia. Senza contare il fatto che la crescita dei salari complessiva (salari negoziati più slittamento salariale) stimata del 2,5% nel 2005 nell'area euro resta ben al di sotto della crescita della produttività oraria dell'1,1% nel periodo 2000-04 e dell'obiettivo di stabilità dei prezzi del 2%. Ciò significa che anche nel 2006 i salari dovrebbero continuare a contribuire al processo di disinflazione e ad impedire che i prezzi del petrolio si ripercuotano sull'inflazione. La conclusione del più recente documento dell'Etuc è quindi che il rischio inflazionistico derivante dal processo di formazione dei salari resti alquanto limitato nell'area euro anche nei prossimi anni.

Più alto continua invece ad essere il rischio di diffusione delle "paghe basse", per l'incapacità dei sindacati di far crescere i salari più bassi ad un ritmo più veloce rispetto alla media. La maggior parte dei sindacati ha fissato obiettivi di "livelli socialmente accettabili" di salario minimo, che corrispondono generalmente al 50-60% del livello mediano delle paghe nazionali. Anche se in alcuni paesi tali livelli sono definiti in termini assoluti: in Austria la paga bassa è quella sotto i 14 mila euro annui; in Belgio sotto un salario lordo mensile di 1.956 euro; in Svezia è

⁷ Etuc, *Collective bargaining trends and outcomes mid-2006*, Etuc Information Bulletin on Collective Bargaining in Europe, a cura di Ronald Janssen, Brussels, 7 June 2006.

fissata a 15 mila corone mensili, ecc.⁸. Nei paesi in cui è definito per legge un salario minimo, la strategia sindacale è orientata alla crescita di tale livello, sebbene in alcuni casi l'aumento del salario minimo sia frutto di accordo collettivo, come ad esempio in Francia, Spagna, Olanda, Slovenia e Bulgaria. Nel periodo 2002-2005 in tutti i paesi con un salario minimo legale, la crescita è stata pari (Belgio, Portogallo) o superiore all'inflazione. La crescita è stata particolarmente forte nei nuovi paesi membri, in Irlanda, Regno Unito e nei paesi candidati. Nei paesi in cui non esiste il salario minimo legale, il ruolo della contrattazione collettiva soprattutto di categoria risulta decisivo. Tale ruolo è stato particolarmente rilevante in Austria, dove la maggior attenzione sindacale alle paghe basse è stata ampiamente rispettata nelle contrattazioni salariali, e in Svezia, dove nella maggior parte dei contratti i lavoratori con paghe più basse hanno ottenuto incrementi sopra la media.

Oltre i temi economici, nel biennio 2004-05 i cambiamenti più significativi nei contenuti della contrattazione collettiva nei paesi membri hanno riguardato senza dubbio l'orario di lavoro, con una vera propria inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti. Sembra infatti arrestarsi la lunga onda della riduzione che aveva interessato l'orario di lavoro settimanale. La primavera-estate del 2004 sarà probabilmente ricordata per alcuni eventi che in Francia e in Germania sembrano aver segnato una svolta simbolica o comunque una battuta d'arresto rispetto a tali tendenze di riduzione secca dell'orario settimanale.

In Francia, le insofferenze per la rigidità imposta dalla legge sulle 35 ore settimanali si sono andate diffondendo non solo tra gli imprenditori ma anche tra molti politici e lavoratori soprattutto per gli effetti di eccessiva moderazione salariale e per le minacce di delocalizzazione avanzate dalle imprese francesi⁹. Il primo caso emblematico è stato quello della Carrefour, gruppo della grande distribuzione, che ad aprile 2004 ha presentato una proposta di rinuncia alla riduzione di orario in cambio di un aumento retributivo, proposta accettata soprattutto dai lavoratori neo-assunti. Il 13 luglio 2004, gli 820 dipendenti dello stabilimento Bosch di Vénissieux, vicino a Lione, che produce componentistica auto, hanno votato all'unanimità (98%) un accordo collettivo, firmato dai due sindacati maggioritari Cfe-Cgc e Cfdt, ma non dalla Cgt e da Force Ouvrière, che incrementava di un'ora, senza compensazioni salariali, il limite delle 35 ore

⁸ Vedi Etuc, *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2005*, cit. p. 13.

⁹ Ai primi di luglio una missione del FMI ha peraltro espresso una valutazione estremamente negativa sulla legge delle 35 ore soprattutto per il peso "insostenibile" sulla finanza pubblica, circa 16 miliardi di euro ogni anno per sovvenzionare un istituto che non darebbe i frutti sperati nella creazione di posti di lavoro. Cfr. V. Da Rold, "L'FMI 'boccia' le 35 ore in Francia", *Il Sole 24 Ore*, 17 luglio 2004. Perciò il ministro dell'Economia francese Sarkozy ha chiesto il superamento volontario di questa "gabbia oraria". Ma il Presidente Chirac ha preferito non assumere decisioni definitive in merito, del tipo di quella del drastico annullamento della legge introdotta dall'ex premier socialista Jospin nel 1998, come richiesto dall'associazione Medef degli imprenditori francesi ma osteggiato dai sindacati. L'allora premier Raffarin aveva solamente "corretto" la legge escludendone la prevista estensione alle piccole e medie imprese.

settimanali previsto per legge. Anche in questo caso l'accordo è stato stipulato sotto la minaccia di trasferire gli impianti nella Repubblica Ceca, con la conseguente perdita di 190 posti su 300¹⁰. Poco dopo anche la Doux, multinazionale alimentare del pollame, con 13 mila dipendenti nel mondo, di cui 6 mila 500 in Francia, ha denunciato l'accordo siglato nel 1999 con i sindacati sulla riduzione dell'orario settimanale, proponendo una gestione più flessibile di quest'ultimo, da modulare tra le 31 e le 39 ore settimanali, in base alle oscillazioni di mercato. Questi accordi hanno aperto una breccia nello schema rigido dell'orario settimanale ridotto, destinata ad allargarsi a molte altre imprese e che pur non portando probabilmente all'annullamento della legge sotto un "ricatto" ritenuto inaccettabile dai sindacati tende comunque ad aprire ad una gestione degli orari nel senso della "flessibilità".

In Germania, una prima avvisaglia di una svolta rispetto al tradizionale accorciamento dell'orario settimanale si era già avuta peraltro con il fallimento nel maggio 2003 dell'iniziativa del maggior sindacato industriale tedesco dell'Ig Metall di estendere anche ai lander dell'Est la riduzione a 35 ore (Cnel, 2004). A giugno 2004, è stato firmato un accordo collettivo alla Siemens per riportare l'orario settimanale di lavoro a 40 ore dalle precedenti 35, senza aumenti retributivi, per evitare la delocalizzazione di due stabilimenti di telefoni portatili e cellulari dalla Nord Renania in Ungheria, con la perdita di due mila posti di lavoro in Germania. Successivamente, a luglio, sempre in Germania, anche la Daimler-Chrysler, sotto la minaccia di trasferire gli impianti di Brema e East London in Sudafrica per la produzione della nuova Mercedes "classe C", con la perdita di 6 mila posti di lavoro negli stabilimenti di Sindelfingen del Baden Wuerttemberg, ha ottenuto dopo lo sciopero dei 60 mila dipendenti di alzare la settimana lavorativa a 40 ore in maniera flessibile in alcune fasi, mediante un accordo definito "storico" tra l'azienda e l'Ig Metall¹¹. Nella Germania orientale, ad agosto 2004, a poco più di un anno quindi dalla storica sconfitta dell'Ig Metall nella vertenza per accorciare l'orario di lavoro settimanale, anche nello stabilimento di Eisenach di produzione della Opel Corsa venne siglato un accordo che consentiva di portare l'orario di lavoro settimanale da 38 ore, un livello già superiore alle 35 fissate per contratto nel resto del paese, a 47 ore, a parità di salario, in cambio della garanzia di stabilità dei 1.800 posti di lavoro fino al 2007. Mentre altri stabilimenti Opel si preparavano a simili accordi sotto la minaccia di trasferire le produzioni nella più conveniente Polonia. L'allungamento flessibile dell'orario di lavoro settimanale è infine giunto anche sul tavolo delle trattative per il rinnovo contrattuale alla Volkswagen, la più grande azienda auto del paese, che a metà

¹⁰ V. Da Rold, "Alla Bosch plebiscito anti-35 ore", *Il Sole 24 Ore*, 20 luglio 2004. Cfr. anche M. Nava, "Le 35 ore? Sono un lusso con un mutuo e due figli. Viaggio alla Bosch di Vénissieux dopo il sì sull'orario a parità di salario", *Corriere della Sera*, 22 luglio 2004.

¹¹ A. Geroni, "Daimler torna alle 40 ore" e M. Margiocco, "Inversione di rotta", *Il Sole 24 Ore*, 24 luglio 2004.

anni novanta aveva sperimentato la settimana “cortissima” di 4 giorni, di 28 ore e mezza per gli operai e 30 ore per gli impiegati.

Anche nel 2005 è stata confermata questa tendenza definita dagli stessi sindacati europei quale vero e proprio “cambiamento di paradigma” nell’ambito della contrattazione collettiva degli orari di lavoro¹². Peraltro è continuata sotto le minacce della delocalizzazione la spinta per l’estensione del tempo di lavoro senza compensazioni e per una maggiore flessibilità dell’orario. Ancora si sono verificati nuovi episodi di *concession bargaining* per rinegoziare vecchie forme di regolazione dell’orario. Nel Regno Unito, i sindacati hanno comunque continuato la loro battaglia per porre termine alla clausola di *opting out* rispetto alla direttiva europea sull’orario di lavoro e per ridurre il numero di lavoratori con orari settimanali superiori alle 48 ore.

In generale, si è assistito in tutti e 15 i vecchi paesi membri, con poche eccezioni, non solo alla fine delle riduzioni di orario ma anche ad una certa estensione, nonostante l’opposizione sindacale. Anche nei nuovi paesi membri, nei quali pure gli orari di lavoro sono mediamente più elevati, si sono verificati orientamenti simili

Questa impasse nella tendenza quasi secolare di riduzione dell’orario di lavoro settimanale, che si è verificata anche nei paesi che per legge o per contratto avevano introdotto le 35 ore, sembra costituire l’indicatore più evidente dell’inizio di una terza fase, di “gestione flessibile” del tempo di lavoro, dopo quella ottocentesca di riduzione della lunga giornata lavorativa e quella “fordista” di riduzione della lunga settimana lavorativa. Sempre più l’oggetto della contrattazione, di riduzione e/o di gestione del tempo di lavoro, sembra diventare infatti il calendario annuo o comunque periodi pluri-mensili o pluri-settimanali. Il declino del fordismo e l’affermarsi dei nuovi modelli di produzione “flessibili” sembrano essere la reale causa dell’esaurimento degli obiettivi e delle strategie di riduzione secca di un orario settimanale che peraltro in alcuni settori e in alcuni casi pur eccezionali tendeva ormai ad avvicinarsi a quello previsto per i contratti a tempo parziale.

Le votazioni dei lavoratori e gli accordi sindacali a favore di orari settimanali più lunghi solo in maniera superficiale possono essere quindi interpretati come rinuncia definitiva alla riduzione del tempo di lavoro, sotto la minaccia e il ricatto della delocalizzazione. Essi sembrano denunciare piuttosto l’inadeguatezza dei vecchi schemi settimanali degli orari di lavoro, in un contesto di competizione globale e di rapida innovazione tecnologica ed organizzativa.

Altri due temi sono stati, seppure in misura minore rispetto a salari e orari, al centro della contrattazione collettiva nei paesi dell’Ue nel biennio qui considerato: l’eguaglianza di genere e la formazione. Per quanto riguarda il primo, obiettivi

¹² Etuc, *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2005*, cit. p. 15. Cfr. anche M. Keune, B. Galgoczi, *Collective Bargaining on Working Time. Recent European Experiences*, Etui-Rehs, Brussels 2006; e S. Negrelli, *Sociologia del lavoro*, Laterza, Roma-Bari 2005, cap. 6.

importanti hanno riguardato l'equità retributiva, l'eguaglianza di accesso all'impiego e alla formazione, la riduzione degli svantaggi oggettivi per la carriera e l'occupazione derivanti dalla maternità, la conciliazione tra orari di lavoro e tempo di vita. Molti sindacati hanno assunto i programmi di *gender mainstreaming* e di eguaglianza di genere e hanno avviato campagne di promozione su tali obiettivi, anche se ben poco sembra essersi materializzato nella contrattazione collettiva. Si evidenziano i casi della Spagna, con l'accordo nazionale del 2005 che offre un set di criteri di eguaglianza di genere da incorporare negli accordi collettivi ai vari livelli, e della Svezia, grazie ad alcuni recenti accordi salariali che tendono a favorire i settori con paghe più basse nei quali le donne sono sovrarappresentate.

Per quanto riguarda la formazione, sono da evidenziare alcune esperienze orientate alla richiesta di un diritto individuale alla formazione, obiettivo peraltro perseguito dalla stessa Federazione Europea dei Metalmeccanici. Tra le questioni chiave più rilevanti vi è senza dubbio il finanziamento delle attività formative, soprattutto per i nuovi paesi membri. Accordi importanti sono quindi stati conclusi proprio sul diritto alla formazione e per la creazione di fondi ad esso destinati, come in Francia, Ungheria, Olanda, Regno Unito e Italia.

2. Il dialogo sociale a livello europeo

2.1 Evoluzione generale del dialogo sociale europeo a livello macro

Come rilevato nel Rapporto della European Foundation, il dialogo sociale europeo negli ultimi anni ha riguardato tre aspetti principali: l'acquisizione degli obiettivi della cosiddetta "strategia di Lisbona", che come noto ha quale scopo di rendere l'Unione europea l'economia più dinamica e più *knowledge-based* del mondo entro il 2010; la preparazione dell'*allargamento* ai nuovi paesi; lo sviluppo del dialogo sociale quale strumento fondamentale di miglioramento della *governance* a livello europeo¹³.

Nel precedente Rapporto (Cnel, 2004), erano peraltro già indicate le tre fasi che hanno segnato l'evoluzione del dialogo sociale a livello macro, a partire dal 1985. Alle prime forme di dialogo bilaterale di Val Duchesse, su iniziativa di Jacques Delors, erano seguiti gli accordi da implementare mediante le Direttive del Consiglio Europeo, così come previsto dal Protocollo di politica sociale del Trattato di Maastricht incorporato nel Trattato di Amsterdam. In questa seconda fase, vanno ricordate le tappe fondamentali negli ambito dei congedi parentali

¹³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial Relations Developments in Europe 2004*, a cura di M. Carley, Spire Associates, European Communities, Luxembourg 2005.

(1996), del lavoro part-time (1997) e dei contratti a tempo determinato (1999). La terza fase ha avuto inizio con il documento congiunto delle parti sociali al Consiglio Europeo di Laeken nel 2001, che ha avviato il cosiddetto “dialogo sociale autonomo”, secondo pratiche e procedure specifiche dei paesi membri, e che si è concretizzato con lo “sviluppo continuo di competenze e qualificazioni” (2002) e con l’iniziativa sulle ristrutturazioni (“anticipare e gestire il cambiamento”), come presentato nel “programma di lavoro 2003-2005” (Rapporto Cnel, 2004).

Nel corso del 2004, si sono registrati ulteriori sviluppi del dialogo sociale a livello macro. In agosto, ad esempio, è stata adottata la più recente comunicazione sul dialogo sociale dal titolo “Partnership per il cambiamento in un’Europa allargata – contribuire all’avanzamento del dialogo sociale”¹⁴. Tale comunicazione richiama alla cooperazione per il cambiamento, richiesta a metà cammino della strategia di Lisbona e in relazione all’allargamento dell’Unione ai dieci nuovi paesi membri, avvenuto a maggio 2004. Perciò nella comunicazione viene sottolineata l’importanza della buona qualità delle relazioni industriali a livello nazionale, al fine di adottare quei “testi di nuova generazione” orientati a far rispettare impegni e raccomandazioni che vanno al di là della semplice fissazione degli standard minimi. Inoltre viene evidenziata la necessità di migliorare le sinergie tra il dialogo sociale europeo e gli altri livelli di dialogo sociale, nazionale, di settore e di impresa, mediante testi delle parti sociali che siano forieri di capacità autonome e specifiche, di accresciuta consapevolezza, trasparenza e continuità.

Tra le consultazioni avviate dalla Commissione europea con le parti sociali nel biennio qui considerato, secondo l’articolo 138 del Trattato, particolare importanza hanno assunto quelle relative alla revisione delle due direttive sull’orario di lavoro e sui Comitati aziendali europei (Cae).

Tra gli sviluppi della legislazione più importanti va infatti annoverata la proposta di revisione della direttiva del 1993 sull’orario di lavoro. Tale proposta è contenuta in una comunicazione del 30 dicembre 2003 su alcuni aspetti di organizzazione dell’orario di lavoro da modificare, seguita da una seconda fase di consultazione delle parti sociali europee, avviata il 19 maggio 2004 dalla Commissione europea. Ma gli attori sociali non si sono impegnati nella negoziazione in tale ambito per giungere ad un accordo europeo; quindi la Commissione ha adottato il 22 settembre 2004 una direttiva provvisoria per emendare la precedente direttiva sull’orario di lavoro, su tre aspetti: la definizione dell’orario di lavoro e del lavoro a chiamata; i periodi di riferimento e le specifiche opportunità di opt-out rispetto al limite massimo delle 48 ore settimanali.

Il Consiglio europeo per gli affari sociali che si è tenuto nel dicembre 2005 su tale proposta di revisione ha però confermato l’esistenza di forti controversie, di

¹⁴ European Commission, *Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue*, Commission of the European Communities, COM (2004) 557 final, Brussels 2004.

qualche progresso e del tuttora mancato raggiungimento di consenso. In particolare, sulla ipotesi di opt-out, che sembra costituire come noto il punto di maggior discussione, le posizioni in contrasto sarebbero due: favorevoli ad opzioni singole di *opting out*, sulla base della libertà di scelta dei lavoratori (Regno Unito); contrari a tali opzioni in nome della tutela della sicurezza dei lavoratori (Francia e Svezia). Sotto la presidenza del Regno Unito, è stato quindi predisposto un documento di compromesso, secondo il quale il ricorso alla azione di *opting out* può essere relativo ad un limite massimo di 65 ore settimanali, per un periodo di riferimento di tre mesi. Ma anche su questo testo non è stato possibile raggiungere un accordo politico, nonostante lo “spirito positivo” che ha caratterizzato la discussione e i “significativi progressi” rispetto ai possibili elementi di consenso. Resta infatti il problema delle difficoltà derivanti essenzialmente “dalle differenze nelle realtà dei mercati del lavoro nei paesi membri e dalla complessità delle nuove situazioni”. I temi aperti alla discussione, lasciati in eredità alla nuova presidenza austriaca a partire dal primo gennaio 2006, sono quindi l’opportunità di singole forme di *opting out* e la questione se il limite massimo dell’orario settimanale di lavoro è calcolato per contratto o per lavoratore¹⁵.

Per quanto riguarda i Cae, la Commissione europea ha lanciato il 19 aprile 2004 la prima fase di consultazione delle parti sociali europee per una possibile revisione della direttiva del 1994. In particolare, la Commissione ha richiesto il parere dei partners sociali in merito alla opportunità di realizzare pienamente gli obiettivi potenziali della direttiva, alla possibile direzione dell’azione dell’Unione, e a quale ruolo le parti sociali potranno giocare in tale processo. Nel corso di maggio e giugno 2004 sia l’Etuc che l’Unice hanno fornito alcune risposte. Il primo si è dichiarato favorevole alla revisione della direttiva, a differenza della seconda che invece si oppone a qualsiasi ritocco del testo.

Per quanto riguarda gli altri temi oggetto di dialogo sociale a livello macro, nell’aprile 2004 è emersa una posizione comune per una proposta di riassumere in un solo strumento le sette direttive esistenti nell’ambito della *parità tra uomini e donne nel lavoro*. La Commissione si è mossa in questo senso anche per una maggior certezza legale e in risposta agli orientamenti della Corte di giustizia europea degli ultimi vent’anni. Il Parlamento europeo ha passato in prima lettura la proposta nel luglio 2005; il testo tornerà quindi in seconda lettura al Parlamento, dopo che sarà adottato formalmente come accordo politico dal Consiglio.

Un tema di particolare rilevanza del dialogo sociale europeo è stato ovviamente quello della “*Strategia europea per l’occupazione*” (Seo). Come noto, la Seo è uno strumento di coordinamento europeo delle politiche nazionali per l’impiego, creato nel summit di Lussemburgo sul lavoro nel novembre 1997. Sulla base delle

¹⁵ Eiro, *Agreement on working time Directive eludes December social Council*, www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/12/feature/eu0512205f.html

guidelines per l'occupazione definite annualmente, ogni paese membro deve infatti presentare un piano di azione nazionale (Pan) in grado di descrivere come tali linee guida saranno messe in pratica a livello nazionale.

Nel marzo 2004, Etuc, Unice/Unepme e Ceep hanno fornito il loro primo rapporto sulle pratiche per i Pan del 2003, nel quale le parti sociali di 14 paesi membri (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Olanda, Portogallo, Regno Unito, Spagna e Svezia) descrivono il loro coinvolgimento nella preparazione dei Pan e le iniziative principali avviate a livello nazionale, territoriale, di settore e di impresa per contribuire alla implementazione delle linee guida europee.

Dal rapporto emerge che le parti sociali sono state solitamente consultate nella preparazione dei Pan, seppure con modalità differenti. In particolare, la cooperazione sembra maggiore in paesi quali Belgio, Danimarca e Svezia, come risulterebbe dal fatto che contributi congiunti costituiscono parti integranti dei Pan. Mentre commenti separati delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati accompagnano i Pan di Italia, Olanda, Portogallo, Regno Unito e Spagna. Rispetto agli anni precedenti, le pratiche di coinvolgimento sembrano peraltro migliorare in Germania, Grecia e Portogallo. In alcuni casi, esse sembrano però essere state di carattere superficiale, data l'assenza di confronto con il governo come in Austria, la mancanza di discussioni approfondite sui contenuti come in Danimarca o il tempo insufficiente per le consultazioni come in Belgio, Finlandia e Olanda¹⁶.

Come ricordato sopra, l'*allargamento* dell'Unione ai nuovi paesi membri ha impegnato uno spazio importante del dialogo sociale europeo negli ultimi anni. Tra le questioni di maggior criticità la più rilevante è stata senza dubbio la difficoltà di individuare gli attori nazionali dei nuovi stati membri con i quali avviare le pratiche di dialogo sociale. Tale difficoltà è derivata innanzitutto dal fatto che in molti di questi paesi non esistono pratiche di consultazione bilaterale a livello nazionale o settoriale. Perciò in molti settori, dal commercio alla sicurezza privata, dalle banche al tessile, dai servizi postali alle pulizie, dalle costruzioni alle ferrovie, ecc. sono stati organizzati incontri, tavole rotonde, convegni per individuare le rispettive controparti del dialogo sociale.

Nel gennaio 2004, la Commissione ha organizzato a Lubiana una grande conferenza sul dialogo sociale nell'Europa allargata, che ha fatto seguito agli incontri tra le parti sociali sullo stesso tema a Varsavia nel 1999 e a Bratislava nel 2001. Nella conferenza di Lubiana, sono stati coinvolti 250 partecipanti, di cui 180 rappresentanti delle parti sociali dell'Unione europea e dei paesi candidati. Scopo principale della conferenza è stato quello di far conoscere l'importanza del dialogo sociale quale strumento di politica sociale anche nell'Europa allargata. I temi di maggior rilevanza sono stati infatti: il ruolo del dialogo sociale per raggiungere gli obiettivi della strategia di Lisbona e per conciliare sviluppo

¹⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial Relations Developments in Europe 2004*, p. 12.

economico e progresso sociale; bilanciare in maniera equa il dialogo sociale tripartito e quello bilaterale; rafforzare le organizzazioni dei partner sociali in termini di autonomia, rappresentanza e struttura al fine di migliorare la loro partecipazione al dialogo sociale europeo; allargare i temi oggetto di confronto nei comitati di dialogo sociale per includere gli interessi specifici dei nuovi paesi membri; migliorare le attività di scambio e le iniziative per rafforzare i contatti tra i partner dell'Ue-15 e quelli dei nuovi paesi membri¹⁷.

2.2 La dimensione intersettoriale e settoriale del dialogo sociale

Il dialogo sociale a livello settoriale e intersettoriale ha continuato a svilupparsi in maniera significativa nel periodo qui considerato. Nel 2004 infatti sono stati avviati altri tre nuovi comitati di dialogo sociale nei settori relativi a: governo locale e regionale; audiovisivi; e industria chimica. Come si rileva nel Rapporto della European Foundation, ora il numero di tali comitati ha raggiunto la ragguardevole cifra di 31, portando a oltre la metà dell'economia dell'Unione europea la copertura del dialogo sociale garantita da un Comitato di settore specifico¹⁸. Sempre nel 2004 sono stati adottati circa 35 documenti congiunti, resi disponibili dal nuovo database della Commissione Europea sul dialogo sociale, che vanno dagli accordi nel settore delle ferrovie a una varietà di testi contenenti linee guida, dichiarazioni congiunte, manuali, ecc., e che hanno avuto quali contenuti principali la salute e sicurezza sul posto di lavoro, la formazione, la responsabilità sociale di impresa.

A questa attività di dialogo sociale settoriale va aggiunta anche quella svolta in ambito inter-settoriale, principalmente nell'ambito della salute e sicurezza sul posto di lavoro. Le attività svolte ai due livelli, settoriale e intersettoriale, per i differenti contenuti trattati, sono indicate in maniera sommaria di seguito, sulla base del citato Rapporto della Fondazione Europea.

1. *Formazione.* A livello intersettoriale va ricordato l'impegno per implementare l'accordo di azione, sottoscritto nel marzo 2002 da Etuc, Unice/Ueapme e Ceep, per lo sviluppo continuo di competenze e qualificazione del lavoro. Primo testo ad essere oggetto di implementazione mediante il "metodo aperto di coordinamento", monitorandone annualmente i progressi, dopo tre anni doveva esserne valutato l'impatto con il possibile effetto di aggiornamento delle vecchie priorità. Un gruppo specifico nominato dalle parti sociali dovrebbe presentare il rapporto di valutazione nel 2006. Il rapporto sul secondo anno ha sottolineato il maggior orientamento verso lo sviluppo delle competenze ai vari livelli. Per quanto riguarda il dialogo sociale a livello

¹⁷ Ibidem, p. 15.

¹⁸ Ibidem, p. 4. Cfr. anche il precedente Rapporto Cnel 2002-03.

settoriale in questo ambito di attività, è da segnalare soprattutto il tema della formazione continua che ha interessato la maggior parte dei Comitati di dialogo sociale settoriali (CDSS).

2. *Relazioni di lavoro.* Il tema chiave è stato ancora quello del telelavoro, quale sviluppo della adozione dell'accordo quadro del 16 luglio 2002, sottoscritto da Etuc, Unice e Ceep, nel cui preambolo si afferma che tale accordo contribuisce a preparare la transizione verso l'economia e la società della conoscenza, come previsto dalla strategia di Lisbona. Passati i tre anni (luglio 2005) per implementare l'accordo, alle parti sociali è lasciato ancora un anno (luglio 2006) per redigere un rapporto congiunto sulla implementazione. A livello di settori, i rappresentanti comunitari delle parti sociali nei settori del governo locale e regionale hanno adottato nel gennaio 2004 un documento di sostegno all'accordo intersettoriale sul telelavoro.
3. *Ristrutturazioni industriali.* In tale ambito va ricordato l'importante programma di lavoro congiunto 2003-2005, citato nel precedente Rapporto (Cnel, 2004). Pur caratterizzandosi tale azione per un maggior orientamento verso le dimensioni territoriale e delle imprese minori, non sembrano essere stati fatti grandi passi avanti dopo l'accordo-documento del giugno 2003 su "Orientations for reference in managing change and its social consequences". Neppure a livello di settore si sono avuti nuovi accordi o documenti sulle ristrutturazioni.
4. *Responsabilità sociale dell'impresa.* Come previsto dal forum sulla rsi dell'ottobre 2002, caratterizzato dal coinvolgimento dei partner sociali a livello intersettoriale, è stato prodotto un rapporto finale nel giugno 2004, contenente nove raccomandazioni di "reciproco sostegno" indirizzate alle istituzioni comunitarie, alle autorità pubbliche, alle imprese e ai loro stakeholders. E' prevista anche la pubblicazione di una Comunicazione, da parte della Commissione, per fare il punto sul grado di implementazione e sugli ulteriori sviluppi della strategia di rsi. A livello settoriale, sembra essersi manifestato un crescente interesse almeno tra i partner sociali in alcuni settori, quali in particolare commercio, elettricità, industria zuccheriera, credito, poste, ecc.
5. *Invecchiamento attivo.* Nel marzo 2004, la Commissione ha adottato una Comunicazione dal titolo "Increasing the employment of older workers and delaying the exit age from the labour market", per sollecitare i paesi membri a sviluppare politiche attive del lavoro per gli anziani, secondo la strategia europea per l'occupazione (Seo) e nel rispetto della coesione sociale. Va peraltro ricordato che il programma di lavoro congiunto 2003-2005 dei partner sociali a livello intersettoriale ha previsto l'organizzazione di un seminario per discutere ed esplorare le possibili azioni congiunte di invecchiamento attivo. A livello settoriale, anche il tema dei lavoratori anziani ha cominciato ad attirare l'attenzione degli

attori sociali, come è avvenuto ad esempio in maniera organica nel settore elettrico.

6. *Qualità dell'impiego e dei servizi.* Si sono manifestate tendenze significative nella promozione della qualità del lavoro in particolare in alcuni settori. Ad esempio nel marzo 2004, i rappresentanti sociali del settore pulizie hanno sottoscritto una serie di raccomandazioni comuni al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la professionalità nel settore. Iniziative analoghe si sono avute nel settore della sicurezza privata e anche in quello delle telecomunicazioni. In quest'ultimo, ad esempio, sono state sottoscritte nel giugno 2004 alcune linee guida per i call center.
7. *Salute e sicurezza.* Nell'ottobre 2004 i partner sociali hanno adottato un accordo a livello intersettoriale sullo stress da lavoro. A livello di settore va segnalata l'importanza del caso delle costruzioni. Nel novembre 2004 gli attori di rappresentanza sindacale e imprenditoriale di tale settore hanno infatti partecipato ad una "settimana congiunta sulle costruzioni" organizzata dalla Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, alla fine della quale hanno sottoscritto una dichiarazione comune di impegno per l'obiettivo di "zero incidenti".

3. L'allargamento dell' UE e l'impatto sulle relazioni industriali

3.1 Il nuovo scenario: dalla UE15 alla UE25

Il primo maggio 2004 dieci nuovi paesi, la maggior parte dei quali appartenenti all'ex-blocco sovietico dell'Europa centrale e orientale, sono entrati a far parte dell'Unione Europea. Con l'ingresso di Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Lituania, Estonia, Lettonia, Slovenia, Cipro e Malta il numero dei paesi membri della UE è così salito d'un colpo da 15 a 25. Sul piano istituzionale, si tratta probabilmente dell'evento più importante del biennio in esame. Altri due paesi (Romania, Bulgaria) sono previsti entrare in tempi brevi (uno o due anni), mentre per la Turchia e alcuni paesi balcanici i tempi sono più lunghi.

Un allargamento così massiccio, che ha quasi raddoppiato il numero degli stati membri e aggiunto circa 75 milioni di nuovi cittadini ai 370-380 precedenti, comporta un altrettanto massiccio aumento delle diversità all'interno dell'Unione Europea. Diversità politiche ed istituzionali, diversità economiche e sociali, diversità linguistiche e culturali. Tutto questo ha ricadute problematiche non solo sugli assetti politici e istituzionali dell'Unione –problemi ai quali il progetto di Costituzione Europea, interrotto dal risultato negativo del referendum francese e olandese, cercava di fornire una risposta-, ma anche sulle istituzioni e sulle pratiche delle relazioni industriali, come vedremo nel prossimo paragrafo.

La Tabella 3.1 riporta una serie di informazioni di base, tratte da un progetto di ricerca in corso di svolgimento presso la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Dublino, che consentono di cogliere alcune dimensioni di questa diversità. Come si può notare, innanzitutto, in quasi tutti gli indicatori riportati i nuovi paesi differiscono sensibilmente dai corrispondenti valori medi della UE-25, e quindi a maggior ragione dai paesi della vecchia UE-15.

Tab. 3.1. I nuovi Stati Membri della UE-10: alcuni indicatori socio-economici

	PL	UN	Rep. CE	SLK	EST	LET	LIT	SLO	MAL	CIP	EU-25
Popolazione (migliaia, 2004)	38641	10142	10203	5379	1364	2359	3482	1995	400	800	451385
Superficie (Km quad., 000)	312,8	93,0	78,9	49,0	45,2	64,6	65,3	20,3	0,316	9,3	
GDP pro-capite in PPS (2004)	46,7	61,1	70,3	52,0	50,6	43,0	47,7	78,5	70,5	82,0	100
Var. GDP reale (media 2000-04)	3,1%	4,4%	3,1%	4,1%	7,2%	7,4%	6,9%	3,4%	1,2%	3,4%	2,0%
Var. Produttività (media 2000-04)	4,9%	3,8%	4,8%	6,7%	6,2%	7,8%	8,1%	3,8%	1,6%	2,8%	2,0%
Inflazione (media 2000-04)	4,3%	7,2%	2,5%	7,8%	3,5%	3,2%	0,5%	6,9%	2,5%	3,1%	2,2%
Tasso di Occ. (media 2000-04)	52,6%	56,5%	64,9%	57,0%	61,9%	60,1%	59,8%	63,6%	54,2%	68,1%	62,8%
Tasso di Dis. (media 2000-04)	18,5%	5,8%	8,0%	18,5%	10,6%	11,9%	14,0%	6,2%	7,5%	4,6%	8,7%
Tasso Occ. Fem. (media 2000-04)	47,0%	50,2%	56,6%	51,6%	58,2%	56,5%	57,5%	58,8%	33,1%	57,8%	54,7%
Reddito annuo lordo (2002-03, euro)	6434	5871	6066	4944	4433	3592	3780	12525	13603	18406	29540
Costo del lavoro mensile (2002-03, euro)	783	764	777	565	608	357	487	1497	1288	1837	2870
Salario Minimo (in PPS, 2004)	398	398	439	320	320	283	295	667	821	no	

Ma il nuovo gruppo presenta notevoli differenze anche al proprio interno, a partire dalle dimensioni della popolazione e dalla superficie geografica. Aspetti questi che, come hanno più volte sottolineato in lavori ormai classici Windmuller e

Pizzorno, sono molto importanti per le relazioni industriali, facilitando od ostacolando la conoscenza e frequentazione reciproca dei protagonisti delle relazioni industriali, la circolazione delle informazioni anche al di fuori dei canali formali, il formarsi di opinioni comuni, i processi decisionali. Quanto alla popolazione, si va dai circa 39 milioni della Polonia, che accomuna questo paese alla Spagna e lo inserisce tra i paesi più grandi dell'Unione, a meno del mezzo milione di abitanti di Malta, che diviene così il paese con minore numero di abitanti della UE, appena al di sotto del Lussemburgo. In mezzo, a parte Ungheria e Repubblica Ceca che hanno poco più di 10 milioni di abitanti, e Slovacchia con poco più di 5 milioni, vi sono paesi che non superano la popolazione di una regione italiana medio-piccola. Anche la superficie segue un andamento simile, con in testa la Polonia, che si estende su un'area analoga a quella italiana, seguita a molta distanza dall'Ungheria (meno di un terzo della superficie italiana), dalla Repubblica Ceca e via via dagli altri paesi, fino alla piccola Malta.

Ma altrettanto marcate sono le differenze economiche, sia rispetto alla UE-25 che all'interno della nuova UE-10. In generale il reddito pro-capite, sia espresso in PPS (Tab. 3.1) che in euro (Tab. 3.2), è ancora molto distante da quello medio della UE-25, uguale o inferiore alla metà in cinque dei nuovi paesi membri (Polonia, Slovacchia, Estonia, Lettonia e Lituania), intorno al 60% in Ungheria e al 70% nella Repubblica Ceca e a Malta, mentre solo nella piccola Slovenia e a Cipro si avvicina o supera di poco l'80%. Tutti i paesi, con la sola eccezione di Malta, stanno però più o meno rapidamente riducendo le distanze rispetto all'insieme dell'Unione grazie a tassi annuali di crescita del reddito reale che sono stati mediamente più elevati nei primi anni 2000, ed in taluni casi nettamente più sostenuti, come nei tre paesi baltici -più di tre volte tanto. Anche la crescita annuale della produttività, ancora con l'eccezione di Malta, è stata assai più elevata, in alcuni casi (Slovacchia e i tre paesi baltici) da tre a 4 volte superiore alla crescita nella media della UE-25 tra il 2000 e il 2004. Ovviamente si tratta in parte di un effetto statistico, ma il processo di *catching up* è cominciato.

Le differenze in negativo, oltre al reddito pro-capite, riguardano il tasso di inflazione, sempre più elevato della media UE-25 (con l'eccezione della Lituania), ed in tre paesi vicino o superiore al 7% l'anno (Ungheria, Slovacchia, Slovenia). Mentre alquanto più variegata è la situazione dei dati occupazionali. Quanto a questi ultimi, il tasso di occupazione generale, uno degli obiettivi della Strategia di Lisbona, nei primi anni 2000 era superiore a quello medio della UE-25 in tre paesi (Repubblica Ceca, Slovenia e Cipro), abbastanza vicino nei tre paesi baltici, e sensibilmente inferiore in Polonia, Malta, Ungheria e Slovacchia. Da notare, comunque, che solo in tre casi esso risultava inferiore al target intermedio del 57% previsto dalla Strategia di Lisbona per il 2005 (Polonia, Ungheria, Malta). Su questo aspetto i nuovi paesi fanno meglio di alcuni della vecchia UE-15, Italia in testa. Analogamente, il tasso di disoccupazione era inferiore alla media UE-25 in cinque paesi (Ungheria, Repubblica Ceca, Slovenia, Malta e Cipro), ma notevolmente più alto negli altri cinque, fino ad oltre il doppio in

Polonia e in Slovacchia. Infine anche il tasso di occupazione femminile era inferiore alla media UE-25 in Polonia, Ungheria, Slovacchia e Malta, ma superiore in tutti gli altri, e in quattro casi anche al di sopra del target del 57% previsto dalla Strategia di Lisbona per il 2005 (Estonia, Lituania, Slovenia, Cipro).

Tab. 3.2: Prodotto interno lordo pro-capite, 2005 (euro)

Bulgaria	2,738
Romania	3,611
Lettonia	5,259
Lituania	5,843
Polonia	6,080
Slovacchia	6,864
Estonia	7,631
Ungheria	8,710
Repubblica Ceca	9,690
Malta	10,930
Portogallo	13,800
Slovenia	13,890
Grecia	16,180
Cipro	17,980
Spagna	21,030
EU-25	23,290
Italia	23,680
Germania	27,240
Francia	27,310
Belgio	28,710
Finlandia	29,260
Regno Unito	29,390
Austria	29,790
Olanda	30,350
Svezia	31,490
Danimarca	38,030
Irlanda	38,600
Islanda	40,920
Norvegia	50,210
Lussemburgo	59,470
FSource: AMECO database	

Fonte: Keune, *Coordination of collective bargaining in Europe. Annual Report 2005*, Etuc

Nel complesso, quindi, dal primo maggio 2004 sono entrate nell'Unione Europea economie più arretrate, in vari casi notevolmente più arretrate, di quelle della vecchia UE-15, ma con tassi di crescita e incrementi di produttività spesso più

pronunciati, e costo del lavoro assai più contenuto. Elementi, questi ultimi, che costituiscono leve fondamentali attraverso le quali i paesi della UE-10 cercano di colmare il divario con il resto dell'Unione. Questa diversità di situazioni, che amplifica quella già presente nella UE-15 tra paesi, ad esempio, come il Portogallo o la Grecia da un lato e la Germania o la Svezia dall'altro, può creare significative diversità di interesse tra i due gruppi di paesi, e tra i sindacati dei relativi paesi, su temi rilevanti per le relazioni industriali. Diversità emerse con chiarezza, ad esempio, a proposito della proposta di direttiva Bolkestein sulla liberalizzazione dei servizi, che ha visto molti dei paesi dell'UE-10, sindacati inclusi, su posizioni in genere più favorevoli a misure di apertura della concorrenza (compreso il cosiddetto principio del paese di origine) dei paesi e sindacati della UE-15. La stessa Confederazione dei sindacati europei (CES) ha faticato non poco negli ultimi mesi del 2005-inizio 2006 a portare quei sindacati sulle posizioni della Confederazione, orientata ad una corposa limitazione degli aspetti più radicali della proposta originaria, come il principio del paese di origine (secondo il quale una impresa basata in uno stato membro potrebbe andare a fornire servizi in un altro paese della UE applicando ai propri lavoratori il diritto del lavoro e le regole contrattuali del paese di origine e non del paese di destinazione).

L'aumento della diversità istituzionale e degli interessi economici nazionali rende sempre più difficile percorrere la strada dell'armonizzazione nel settore del diritto del lavoro, delle relazioni industriali e delle politiche sociali, in un momento in cui, secondo autorevoli osservatori, proprio l'accresciuta diversità potrebbe aumentarne l'importanza (Visser 2004). Restano le strade più *soft* delle varie forme del metodo aperto di coordinamento, il quale tuttavia non sempre si rivela efficace nel prevenire rincorse al ribasso degli standard sociali che l'aumentata differenziazione tra i vari paesi rende possibile, e che l'intensificazione della concorrenza incoraggia.

3.2 L'impatto sulle relazioni industriali

L'impatto più rilevante del processo di allargamento sulle relazioni industriali è già stato ricordato nei suoi termini generali. Come è noto dai classici lavori di J. Commons in poi, ogni processo di allargamento dei mercati rappresenta una sfida per l'azione sindacale e le relazioni industriali come metodo per la regolazione del rapporto di lavoro. Ciò che questo metodo tenta sistematicamente di "portare fuori della concorrenza" viene all'improvviso rigettato dentro le pressioni competitive del mercato. Con l'aumentare delle opportunità di exit per le imprese, per sfuggire a regolamentazioni ritenute troppo onerose o comunque più onerose di quelle disponibili in altri ordinamenti della UE, le spinte per una competizione al ribasso tra i regimi nazionali di diritto del lavoro e di relazioni industriali inevitabilmente si intensificano, come viene da tempo sottolineato da studiosi

come Wolfgang Streeck. Aumentano le tensioni tra i sindacati di paesi con standard sociali e del lavoro diversi. Tensioni che non sempre, o a fatica, riescono ad essere ricomposte in sede di organizzazioni sovranazionali, come mostra la già ricordata vicenda della proposta di direttiva sulla liberalizzazione dei servizi - anche se la corsa al ribasso non è un destino inevitabile ed un esito scontato.

Questo effetto più generale può manifestarsi grazie anche alla marcata diversità nelle principali istituzioni e pratiche delle relazioni industriali tra paesi della UE-10 e della vecchia UE-15, ed anche dentro il nuovo gruppo della UE-10. Diversità innanzitutto negli attori e nelle loro caratteristiche organizzative, sia sul versante dei lavoratori che dei datori di lavoro; diversità nel ruolo e nella struttura della contrattazione collettiva; diversità infine nel ruolo dello Stato e della regolazione legislativa nelle relazioni industriali.

Sindacati. Per quanto riguarda i sindacati dei lavoratori, i nuovi Stati Membri si caratterizzano in generale per una densità sindacale inferiore e più rapidamente declinante negli anni recenti rispetto a quella della UE-15, più che per specifiche strutture organizzative. Queste ultime non sembrano infatti particolarmente distintive del nuovo gruppo di paesi, a parte una maggiore presenza di sigle tra loro in competizione, emerse nella fase di transizione politica ed economica, ed una minore tendenza a processi di aggregazione e concentrazione rispetto a quelli sperimentati in molti paesi della UE-15, specie del Centro e Nord Europa. Al pari della vecchia UE-15, vi sono infatti casi con una sola confederazione sindacale dominante, dotata di una quota di rappresentanza sul totale dei lavoratori sindacalizzati assai elevata, vicina o superiore al 70%; casi con più centri sindacali distinti per linee occupazionali, e ovviamente con minore concentrazione di iscritti; e casi con più centri sindacali distinti lungo linee politico-ideologiche, e talvolta anche religiose. Al primo gruppo appartengono Lettonia, Slovacchia, Repubblica Ceca e Slovenia, insieme a paesi della vecchia UE-15 come Irlanda, Regno Unito, Germania, Austria e Grecia. Al secondo gruppo Malta e Estonia, non diversamente da Svezia, Danimarca, Finlandia e Norvegia. Al terzo gruppo Polonia, Ungheria, Cipro, Malta e in parte Lituania, insieme a paesi come Francia, Italia, Spagna, Portogallo, Olanda e Belgio.

Sotto il profilo della sindacalizzazione, invece, sei su dieci dei nuovi Stati Membri, ed in particolare i tre maggiori (Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca), non superano il 20% di densità sindacale, vari punti percentuali al di sotto della media della UE-25 nel 2001-02, che era del 26-28%. Molto elevata (60-70%) è invece la densità nei piccoli paesi di Malta e Cipro, ed in misura minore anche in Slovenia e in Slovacchia (35-40%). La maggioranza dei nuovi paesi è caratterizzata anche da un declino della sindacalizzazione tra il 1995 e i primi anni 2000 di gran lunga più marcato che nei vecchi paesi della UE-15, dove pure la tendenza è stata abbastanza generale, interessando parzialmente anche paesi come la Svezia, la Finlandia e la Danimarca (Visser 2004, pp. 17-20 e Tab. 1.3). Un declino legato al passaggio dalla precedente economia statalizzata tipica dei regimi comunisti, con pieno impiego e rappresentanza sindacale spesso

obbligatoria, ad un'economia di mercato basata su poche grandi multinazionali e molte piccole e piccolissime imprese, con più elevata disoccupazione, salari in diminuzione e iscrizione volontaria ai sindacati, spesso frammentati e tra loro in competizione. E' da notare, tuttavia, come tutte le principali confederazioni dei nuovi paesi siano affiliate alla CES, la Confederazione europea dei sindacati con circa 60 milioni di iscritti in 35 paesi.

Una ulteriore peculiarità della sindacalizzazione nei nuovi paesi è il grande peso spesso ricoperto dai lavoratori del settore pubblico e dei servizi pubblici sussidiati sul totale degli iscritti: quasi o oltre il 70% in Polonia, Ungheria, Slovenia, Slovacchia, Lettonia. Evidentemente una eredità dei regimi del passato, ma anche un segno della difficoltà di radicamento nel settore privato dell'economia.

Da ultimo, anche la presenza di organismi di rappresentanza dei lavoratori sul posto di lavoro, sia con base legale che pattizia, sia a canale unico che doppio, è spesso assente o molto più debole nei nuovi paesi che in quelli della UE-15, specie nelle aziende dove non c'è il sindacato, anche quando è formalmente prevista. Parziali eccezioni sono la Slovenia, l'Ungheria e la Polonia, quest'ultima per quanto riguarda il settore pubblico.

Associazioni imprenditoriali. Anche sul versante imprenditoriale, i nuovi paesi, specie dell'Europa Centrale e Orientale, si caratterizzano per l'assenza di organizzazioni forti e rappresentative dei datori di lavoro a livello nazionale e settoriale, e piuttosto per la presenza di una rappresentanza alquanto frammentata, sviluppatasi durante il processo di transizione all'economia di mercato –con l'eccezione della Slovenia. Spesso tali organizzazioni non si impegnano direttamente nella contrattazione intersettoriale con i sindacati sui salari e le condizioni di lavoro, mentre partecipano frequentemente ai vari processi di negoziazione e consultazione tripartiti con i sindacati e il governo, come in particolare in Ungheria e in Slovenia, ma anche nei tre paesi baltici, in Polonia e a Cipro (Visser 2004: 26). Questa debolezza della rappresentanza datoriale a livello settoriale nazionale è strettamente collegata anche con l'assenza o la debolezza di un livello nazionale di contrattazione collettiva nella maggior parte dei nuovi paesi membri dell'Europa centrale e orientale (v. *infra*).

Contrattazione collettiva. Le differenze probabilmente più marcate si riscontrano tuttavia con riferimento al ruolo della contrattazione collettiva come metodo di regolazione del rapporto di lavoro, e alla struttura contrattuale. Qui si registra una spaccatura piuttosto netta tra paesi della UE-15 e i nuovi Stati membri, con poche eccezioni. Differenze del resto collegate alla debolezza e frammentazione sul versante associativo appena segnalate, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro. Una prima fondamentale differenza riguarda la diffusione stessa della contrattazione collettiva, il grado di copertura assicurato. Mentre nei paesi UE-15, con la sola eccezione del Regno Unito, almeno 7 lavoratori su 10 hanno le loro condizioni di lavoro determinate per via contrattuale, con punte superiori all'80% in Austria, Francia, Belgio, Svezia, Portogallo, Danimarca, Finlandia, Olanda e Spagna (in alcuni grazie ai meccanismi di estensione), in tutti i paesi della UE-10,

con la sola eccezione della Slovenia e parzialmente quella di Cipro, il tasso di copertura contrattuale è inferiore al 50%, ed in quattro casi al 30%. L'eccezione della Slovenia, con una copertura praticamente del 100%, si spiega con l'istituto, ereditato dal passato e vigente al momento della rilevazione, della rappresentanza obbligatoria di tutte le imprese nelle camere di commercio e industria. Nel complesso, il tasso di copertura (comprensivo degli effetti dei meccanismi di estensione, che in vari paesi sono molto importanti) era nel 2001 del 78% nei paesi UE-15 e meno della metà, 35%, nei paesi UE-10 (Visser 2004: 31; v. anche Schulten 2005 in Eiro comp st; Traxler 2002 – Eiro comp st). Una distanza sensibilmente più elevata di quella tra i tassi di sindacalizzazione.

La seconda, cruciale, differenza è nel grado di centralizzazione della struttura contrattuale, ovvero nel livello prevalente a cui si svolge la contrattazione collettiva. Mentre nella UE-15 il livello prevalente è quello nazionale di settore o di categoria, spesso accompagnato dal livello aziendale ed in pochi casi da un livello nazionale intercategoriale, nei paesi della UE-10 il livello nettamente prevalente è quello aziendale (Tab. 3.2). Per la contrattazione nazionale di categoria manca spesso, come abbiamo visto, il requisito di una associazione nazionale delle imprese dotata della necessaria autorità per firmare contratti collettivi a nome delle imprese associate. Principale eccezione nel primo gruppo è il Regno Unito, dove negli anni ottanta e novanta si è verificato un declino della contrattazione nazionale di categoria a vantaggio di quella aziendale come unico livello praticato, per altro con un grado di copertura sceso al di sotto del 40%, e nel gruppo UE-10 la Slovenia ed in parte la Slovacchia. L'insieme di queste caratteristiche –debolezza o assenza della contrattazione nazionale di categoria e prevalenza di quella aziendale, debolezza delle organizzazioni imprenditoriali di categoria- comporta che anche i meccanismi di estensione degli accordi, che pure sono presenti in molti paesi della UE-10, hanno effetti molto diversi che nei paesi della UE-15, lasciando il grado di copertura contrattuale sui bassi valori sopra ricordati. Ben diversamente, ad esempio, da quanto si verifica in Francia, dove la presenza di una pur debole contrattazione di categoria, unita a efficaci meccanismi di estensione, permette di raggiungere un tasso di copertura contrattuale tra i più alti della UE-25, quasi 95%, nonostante una densità sindacale al di sotto del 10%. Discorso che vale in parte anche per la Spagna.

Tab. 3.3. Livelli di contrattazione salariale, copertura contrattuale e influenza della concertazione tripartita

	Importance of bargaining levels			Copertura contrattuale	Influenza della concertazione tripartita	Consultazione tripartita sul salario minimo nazionale
	Livello intersettoriale	Livello settoriale	Livello aziendale			
Contrattazione intersettoriale dominante						
Belgio*	XXX	X	X	> 90%	Si	Si
Finlandia	XXX	X	X	+/- 90%	Si	No
Irlanda**	XXX	X	X	> 44%	Si	Si
Slovenia	XXX	X	X	< 100%	Si	Si
Contrattazione settoriale dominante						
Austria		XXX	X	98%-99%	No	No
Bulgaria	X	XXX	X	25%-30%	No	Si
Danimarca***	X	XXX	X	+/- 77%	No	No
Germania****		XXX	X	+/- 70%	No	No
Grecia	(XXX)	XXX	X	60%-70%	No	No
Italia		XXX	X	+/- 90%	Si	No
Olanda	X	XXX	X	+/- 80%	Si	No
Norvegia	XX	XXX	X	70%-77%	Si	No
Spagna	X	XXX	X	+/- 80%	Si	Si
Slovacchia		XXX	X	+/- 40%	No	Si
Svezia		XXX	X	> 90%	No	No
Nessun livello contrattuale chiaramente dominante						
Francia	X	XX	XX	+/- 90%	No	Si
Livello aziendale dominante						
Cipro*****		X	XXX	27%	No	No
Repubblica Ceca		X	XXX	25%-30%	Si	Si
Estonia	(XXX)	X	XXX	20%-30%	Si	Si
Ungheria	(XXX)	X	XXX	+/- 40%	Si	Si
Lettonia		X	XXX	10%-20%	Si	Si
Lituania	(XXX)	X	XXX	+/- 10%	Si	Si
Malta*****		X	XXX	+/- 50%	Si	Si
Polonia		X	XXX	+/- 40%	Si	Si
UK		X	XXX	< 40%	No	Si

X = livello esistente di contrattazione salariale; XX = livello importante, ma non dominante di contrattazione salariale; XXX = livello dominante; (XXX) = contrattazione sul salario minimo nazionale.

** Consultazione sul salario minimo nel senso che le parti sociali probabilmente consulteranno il governo se programmano di modificare il salario minimo. ** Non ci sono dati sulla copertura contrattuale in Irlanda, ma dovrebbe essere al di sopra del 44,5% (che è il tasso di sindacalizzazione) dal momento che tutti i lavoratori sindacalizzati sono automaticamente coperti da contratti nazionali, mentre molti lavoratori non iscritti ricevono di fatto gli incrementi contrattuali. *** In Danimarca c'è un accordo intersettoriale principale che copre tutti i settori manifatturieri; la copertura contrattuale si riferisce al solo settore private*

(nel settore pubblico è quasi il 100%). **** La copertura contrattuale si riferisce alla Germania Occidentale – in quella Orientale la copertura è solo del 54% circa. ***** La copertura contrattuale si riferisce solo al settore privato di Cipro (nel settore pubblico è quasi il 100%). ***** A Malta c'è un aggiustamento annuale automatico dei salari ai prezzi; differenti studi stimano tra 40% e 60% la proporzione di dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva.

Fonte: Schulten Th., *Changes in national collective bargaining systems since 1990*, Eiro Transnational Studies, Eiro, May 2005, Tab. 4.

4. Le politiche occupazionali e del mercato del lavoro

4.1 La Strategia di Lisbona: la valutazione a metà percorso e la sua ridefinizione

Come è noto, nel Consiglio straordinario tenuto a Lisbona nel marzo 2000 i leader europei presero l'impegno di fare dell'Unione Europea entro il 2010 "l'economia basata sulla conoscenza più dinamica e competitiva al mondo, capace di una crescita economica sostenibile con posti di lavoro più numerosi e meglio qualificati ed una maggiore coesione sociale, e rispetto per l'ambiente". Una strategia di ampio respiro e coinvolgente più ambiti di *policy* tra loro interdipendenti, volta a recuperare i ritardi dell'economia europea rispetto alle altre principali aree economiche mondiali. Furono fissati in questo quadro, oltre all'obiettivo generale di una crescita economica media del 3%, alcuni obiettivi specifici sul piano occupazionale e degli investimenti in Ricerca&Sviluppo. Circa i primi, in particolare, si fissò l'obiettivo per il 2010 di un tasso di occupazione complessivo del 70% ed un tasso di occupazione femminile del 60%. Il Consiglio Europeo di Stoccolma dell'anno successivo (marzo 2001) aggiunse un ulteriore obiettivo per il 2010, ovvero un tasso di occupazione per la fascia di età tra 55 e 64 anni del 50%, e due obiettivi intermedi al 2005 (67% per il tasso di occupazione totale e 57% per quello femminile). Al summit di Goteborg dello stesso anno furono poi aggiunti anche obiettivi di sostenibilità ambientale. Infine, il Consiglio di Barcellona del marzo 2002 ha confermato l'importanza centrale per l'UE dell'obiettivo del pieno impiego, e di una rafforzata Strategia occupazionale a sostegno degli obiettivi di Lisbona in una Unione allargata a 25 paesi. Comincia quindi ad affermarsi l'esigenza di una più stretta integrazione tra il cosiddetto Processo di Lussemburgo, ovvero la Strategia Occupazionale Europea (*European Employment Strategy*) avviata nell'autunno 1997 per la implementazione del Titolo VIII sull'Occupazione del Trattato di Amsterdam, e la Strategia di Lisbona.

Dopo quattro anni dal suo lancio, il Consiglio Europeo del marzo 2004 decise di istituire un Gruppo di Alto Livello, composto da esperti indipendenti in rappresentanza dei diversi *stake-holders* della Strategia di Lisbona e presieduto dall'ex Primo Ministro olandese Wim Kok, per condurre una valutazione della

applicazione della Strategia stessa a metà del suo percorso, e per suggerire le opportune revisioni. All'inizio di novembre 2004 il Gruppo presieduto da Kok ha prodotto un Rapporto¹⁹ che ha fornito le basi per la Comunicazione della In breve, il processo di allargamento realizzato nel maggio 2004 ha fortemente aumentato il "mosaico della diversità" all'interno della Unione Europea, sia sul terreno economico e sociale in senso lato, sia su quello più strettamente attinente alle relazioni industriali. Sono entrati non solo economie più arretrate in termini economici, ma anche a minore densità di organizzazione sociale, caratterizzate da strutture associative più deboli e frammentate sia sul versante dei sindacati dei lavoratori, sia su quello degli imprenditori. Ciò si combina con relazioni industriali meno strutturate che nei paesi della UE-15 (si pensi solo al diverso grado di copertura della contrattazione collettiva) e con costellazioni di interesse che talvolta contrappongono i sindacati soprattutto dei nuovi paesi membri dell'Europa centrale e orientale a quelli dell'Europa Occidentale, come ha mostrato la già ricordata vicenda della direttiva sulla liberalizzazione dei servizi (cosiddetta direttiva Bolkestein). Di qui anche ulteriori difficoltà ai tentativi di coordinamento sopranazionale delle politiche contrattuali, che già in passato stentavano a produrre risultati concreti.

Come sottolinea il *Rapporto Annuale 2005 sul Coordinamento della contrattazione collettiva in Europa*²⁰, negli anni 2003-05 sono aumentate le preoccupazioni per una spirale salariale al ribasso. I sindacati hanno difficoltà a trasformare gli incrementi di produttività in aumenti salariali, in un contesto di elevata disoccupazione, di rischi per la sicurezza dell'occupazione e di minacce di delocalizzazione da parte delle imprese, intensificate dal processo di globalizzazione e dallo stesso allargamento.

Queste difficoltà di coordinamento si manifestano altresì nell'ambito delle politiche per l'occupazione e della Strategia di Lisbona, a cui è dedicato il prossimo paragrafo.

Commissione del febbraio 2005 al Consiglio di Primavera su crescita e occupazione²¹, e successivamente per l'intero processo di revisione e rilancio realizzato nel corso del 2005²².

¹⁹ *Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for growth and employment*, Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities, November 2004, noto come Rapporto Kok. Nel corso del 2004 anche un Progress Report dell'Economic Policy Committee, preparato per la revisione di medio termine, aveva espresso valutazioni negative sui risultati raggiunti dalla strategia di Lisbona, e suggerito rimedi da un lato per dare una più chiara priorità agli obiettivi da perseguire e dall'altro per migliorare il processo di governance dell'intera strategia.

²⁰ Maarten Keune, *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2005*, Etuc, Bruxelles, 2005.

²¹ *Working together for growth and jobs. A new start for the Lisbon Strategy*, Communication from the Commission to the Spring European Council, Bruxelles 02.02.2005, COM(2005) 24

²² Ulteriori tappe sono state: l'approvazione nel Consiglio Europeo di giugno 2005 delle Linee Integrate per la Crescita e l'Occupazione; la Council Decision of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States (2005/600/CE); Communication to the Council and the European Parliament, *Common Actions for Growth and Employment: The Community Lisbon Programme*, COM(2005) 330 final del 20.7.05; Communication from the Commission to the Spring European Council 2006, *Time to move up a gear: the*

Le valutazioni espresse nel Rapporto Kok non sono particolarmente lusinghiere per la Strategia di Lisbona ed i (modesti) risultati che ha consentito di raggiungere. Secondo i dati forniti dallo stesso Rapporto (Annexes), nel 2003 sia il tasso di occupazione complessivo, che quello femminile e quello della popolazione anziana (55-64 anni di età) erano abbastanza lontani dai corrispondenti obiettivi di Lisbona per il 2005, ed ancora di più dai corrispondenti valori degli Stati Uniti. La media dei paesi della EU-15 mostra una situazione leggermente migliore rispetto a quella della EU-25, ma in misura limitata. Anche il dato relativo agli investimenti in R&D sul prodotto interno lordo si rivela distante dall'obiettivo di Lisbona (3% nel 2010), e dalla realtà degli Usa.

Tab. 4.1. Performance EU, Usa, Italia e Obiettivi di Lisbona (2003)

	EU-25	EU-15	USA	ITALIA	Lisbon Target 2005	Lisbon Target 2010
Tasso Occ. Tot.	62,9%	64,4%	71,2%	56,1%	67%	70%
Tasso Occ. Fem.	55,1%	56,0%	65,7%	42,7%	57%	60%
Tasso Occ. Anziani	40,2%	41,7%	59,9%	30,3%	--	50%
R&D (%GDP)	1,9%	2,0%	2,8%	1,1%	--	3%

Fonte: Kok Report 2004: Annexes (nostre elaborazioni)

La situazione per l'UE è in parte migliorata negli ultimi due anni (2004-05), senza tuttavia raggiungere i valori fissati negli obiettivi intermedi.

Naturalmente, si tratta di dati medi che nascondono disparità estremamente elevate nell'ambito dell'Unione Europea, con paesi che stanno già largamente al di sopra degli obiettivi fissati ed altri che ne sono invece molto distanti. Il primo è il caso soprattutto di paesi come l'Olanda, la Danimarca, la Svezia, il Regno Unito e in parte la Finlandia; il secondo caso è ben rappresentato dall'Italia, che è uno dei paesi con le peggiori performance dell'intera UE, inclusi i nuovi paesi entrati nel maggio 2004. Con riferimento alla UE-15, l'Italia aveva nel 2003 la performance peggiore in tutti e tre gli indicatori occupazionali, con la sola eccezione del Belgio per quanto riguarda il tasso di occupazione degli anziani (28,1%), ed era davanti solo a Grecia, Portogallo e Spagna per quanto riguarda gli investimenti in R&D sul prodotto interno lordo. Negli anni successivi al 2003 la situazione occupazionale nel nostro paese è migliorata, anche più rapidamente che negli altri paesi, ma la distanza dagli obiettivi di Lisbona resta molto elevata; sola nota positiva è la discesa del tasso di disoccupazione al di sotto della media UE.

new partnership for growth and jobs, 25.01.06. Quest'ultimo documento costituisce allo stesso tempo il primo *Annual Progress Report on Growth and Jobs* previsto dalla nuova procedura dopo il rilancio della strategia, contenente una valutazione da parte della Commissione dei Programmi Nazionali di Riforme presentati dagli Stati Membri nell'ottobre 2005. La Parte III dell'Annex alla Comunicazione costituisce al tempo stesso il Draft Joint Employment Report 2005/06 della Commissione, secondo quanto previsto dall'art. 128 del Trattato (v. infra).

Il Rapporto Kok riconosce la responsabilità di eventi esterni in questa performance a dir poco mista, se non deludente, nel mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi. Eventi come il rallentamento economico mondiale seguito all'attacco terroristico agli Stati Uniti dell'11 settembre 2001, le difficoltà nei negoziati commerciali mondiali, l'innalzamento del prezzo del petrolio. Ma sottolinea senza remore che sia l'Unione Europea che i singoli Stati Membri hanno essi stessi contribuito in misura rilevante ai ritardi, a causa di una azione troppo timida su molti aspetti della strategia di Lisbona. La situazione precaria delle finanze pubbliche in molti paesi, nell'ambito dei vincoli del Patto di Stabilità e Crescita, ha lasciato pochi spazi di manovra per politiche fiscali anti-cicliche. E ciò ha avviato una sorta di circolo vizioso: le debolezze strutturali e il basso livello della domanda hanno peggiorato la situazione economica dei singoli paesi, e questo ha reso più difficile per molti governi rispettare gli impegni per l'applicazione della strategia di Lisbona. Ma non sarebbe mancata anche una adeguata volontà politica dei governi stessi, che spesso non hanno preso sul serio gli impegni assunti, ad esempio per il completamento del mercato unico.

Oltre alla mancanza di una volontà politica determinata, i risultati deludenti della strategia di Lisbona vengono attribuiti principalmente a tre fattori insiti nello stesso disegno della strategia come si è definito nei tre Consigli di Lisbona, Stoccolma e Göteborg: a) una agenda sovraccarica, con troppi obiettivi e mancanza di *focus*; b) un coordinamento inadeguato; c) l'esistenza di obiettivi e priorità tra loro contrastanti.

Il Rapporto Kok propone interventi correttivi e di razionalizzazione in tutti e tre questi ambiti, ferma restando la fiducia in una strategia che vede nella crescita economica e dell'occupazione gli strumenti per perseguire la coesione sociale e la sostenibilità ambientale, le quali possono a loro volta contribuire alla crescita. Ed indica un insieme coordinato di azioni in cinque ambiti: la società della conoscenza, con al centro gli investimenti in R&S; il completamento del mercato interno, con in particolare la creazione di un mercato di servizi; il clima economico, con la riduzione degli oneri amministrativi e burocratici, specie a carico della promozione di nuove iniziative imprenditoriali; il mercato del lavoro, con strategie a favore della formazione continua e dell'*active ageing*; la sostenibilità ambientale.

Solo parte delle proposte del Rapporto Kok saranno riprese nella Comunicazione della Commissione del febbraio 2005, definite e approvate nel Consiglio europeo del marzo 2005, e precisate nell'estate dello stesso anno nelle Linee Guida Integrate per la Crescita e l'Occupazione. In particolare, saranno lasciate cadere due proposte molto importanti: quella di un adeguato finanziamento da parte della UE a sostegno dei programmi comunitari per la strategia di Lisbona, e quella di un rafforzato processo di benchmarking delle performance dei singoli Stati Membri, con una sorta di 'riprovazione' pubblica dei paesi con performance inadeguate. Metodo, quest'ultimo, cosiddetto del "name and shame", che non

comporta sanzioni formali, ma che introduce una pressione sui singoli governi più forte che in passato, di tipo reputazionale.

In seguito a questo processo di revisione, la strategia di Lisbona, ridenominata Partnership per la Crescita e l'Occupazione, è stata meglio articolata nelle tre dimensioni economica sociale e ambientale, con due sostegni principali: da un lato un programma di azione a livello comunitario, promosso dalla Commissione²³, ma, come si è visto, con finanziamenti inferiori a quanto auspicato dal Rapporto Kok; dall'altro, i Programmi Nazionali di Riforme che i singoli Stati Membri sono tenuti ad elaborare periodicamente, con un ampio coinvolgimento dei Parlamenti nazionali, delle parti sociali e della società civile, secondo il criterio della cosiddetta "national ownership" delle riforme. Un criterio che mira a fornire una vasta base di consenso ai programmi di riforma all'interno di ciascun paese, così da favorire una mobilitazione dell'opinione pubblica e della società civile intorno al programma stesso, e rafforzare l'impegno all'implementazione da parte dei governi.

I Programmi Nazionali di Riforma sono diventati i principali strumenti di *reporting* da parte degli Stati Membri sulle misure nazionali nell'ambito della strategia di Lisbona, semplificando un sistema di *reporting* che era diventato sovraccarico e barocco, e quindi spesso ridotto a semplice adempimento burocratico. Secondo le Integrated Guidelines for Growth and Jobs, preparate dalla Commissione in aprile e adottate poi dal Consiglio Europeo di giugno 2005, i Programmi Nazionali devono avere una durata triennale e non più annuale, e devono contenere piani di riforma integrati nelle tre dimensioni della politica macroeconomica, microeconomica e dell'occupazione. Ventiquattro sono le linee-guida individuate, sei delle quali (n.1-6) dedicate alla politica macro-economica, dieci alla politica micro-economica (n. 7-16) e otto alla politica occupazionale (n. 17-24). Queste ultime, con la specificazione di obiettivi prioritari, azioni e benchmark per ciascuna di esse, sono dettagliatamente illustrate nell'*Annex* di una Decisione del Consiglio assunta il 12 luglio 2005²⁴. Esse sottolineano in particolare tre priorità: attrarre e mantenere un maggior numero di persone occupate, aumentando l'offerta di lavoro e modernizzando sistemi di sicurezza sociale; migliorare l'adattabilità di lavoratori e imprese; aumentare gli investimenti in capitale umano attraverso una migliore istruzione.

In tal modo, ed è questa una delle principali novità introdotte dalla revisione della strategia, si è proceduto alla integrazione dei due meccanismi di coordinamento della politica economica e della politica occupazionale previsti nel Trattato delle Comunità Europee, le Broad Economic Policy Guidelines e le Employment Guidelines (rispettivamente art. 99 e 128). La Strategia Europea per l'Occupazione (European Employment Strategy) lanciata nel vertice di

²³ V. COM(2005) 330 final, già citato alla Nota precedente. Il Community Lisbon Programme è stato approvato anche al Consiglio Europeo del dicembre 2005.

²⁴ Council Decision of 12 July 2005 on *Guidelines for the employment policies of the Member States (2005/600/EC)*. Annex: *The Employment Guidelines (2005 to 2008) (Integrated Guidelines Nos 17 to 24)*.

Lussemburgo nell'autunno 1997²⁵, pilastro occupazionale della strategia di Lisbona ed essa stessa sottoposta ad un processo di revisione nel 2002-3, viene così strettamente integrata con le linee di politica economica. Infine, per favorire il coordinamento delle politiche interessate sia a livello nazionale che tra singoli Stati Membri e il livello comunitario, è stata proposta l'istituzione in ciascun paese di un Sig. Lisbona responsabile del coordinamento dei differenti elementi della strategia.

Nell'ambito della revisione della strategia è stato anche lanciato un nuovo sistema di monitoraggio. Dopo la presentazione dei Programmi Nazionali di Riforme da parte degli Stati Membri, di cui il primo entro metà ottobre 2005 relativo al triennio 2005-2008, questi vengono analizzati dal Consiglio e dalla Commissione. La Commissione redigerà poi un Annual Progress Report di valutazione dei Programmi Nazionali, con la possibilità di formulare specifiche raccomandazioni per singoli paesi (ma non, come si è visto, di segnalare la lista dei paesi inadempienti). Sulla base delle valutazioni della Commissione, è previsto che il Consiglio esamini ogni primavera i progressi compiuti e decida in merito ad eventuali aggiustamenti delle Linee Guida Integrate. Al termine di ogni ciclo (l'attuale scade nel 2008) è infine prevista una revisione delle Linee Guida Integrate, dei Programmi Nazionali di Riforme e del Programma Comunitario di Lisbona.

In conclusione, la nuova strategia di Lisbona, o Partenariato per la crescita e l'occupazione, come definita al termine del processo di revisione, dovrebbe superare alcuni degli aspetti negativi rilevati dal Rapporto Kok e in altre sedi (Debrun e Annett 2004; Gros 2005). Gli obiettivi da perseguire sono stati semplificati e razionalizzati, con una più chiara definizione delle priorità; i processi di coordinamento della politica economica e di quella occupazionale previsti dal Trattato sono stati tra loro integrati; il sistema di *reporting* è stato razionalizzato e semplificato, con un unico rapporto (il Programma Nazionale di riforme) per quanto riguarda sia la politica economica che occupazionale, a cadenza triennale; è stato previsto un maggiore coinvolgimento delle parti sociali e del Parlamento nella preparazione dei Programmi Nazionali, sotto il coordinamento di un/a Sig. Lisbona; il sistema di monitoraggio e di *peer pressure* è stato rafforzato, scartando tuttavia l'ipotesi di istituire meccanismi di "name and shame" dei paesi inadempienti.

Se tutto questo sarà sufficiente ad assicurare il perseguimento degli obiettivi di Lisbona, in misura maggiore di quanto avvenuto nei primi cinque anni, è troppo presto per dirlo. Anche se alcuni osservatori hanno sottolineato come l'assenza di meccanismi di sanzione formale in caso di non osservanza degli impegni assunti dai singoli Stati Membri, tipica del Metodo Aperto di Coordinamento, resti un

²⁵ I suoi obiettivi principali sono: l'accrescimento dell'occupazione, la promozione della qualità e produttività del lavoro, e la coesione sociale e territoriale.

punto di debolezza che non è stato superato²⁶. Il problema maggiore riscontrato nei primi cinque anni di esperienza della strategia non è di analisi e di conseguente formulazione di programmi di riforma, ma piuttosto un problema di implementazione, di mancanza di incentivi abbastanza forti sui governi nazionali per indurli a fare avanzare le riforme. Su questo aspetto cruciale i passi avanti non sembrano decisivi. Il meccanismo di governance dell'intero processo resta quello del Metodo Aperto di Coordinamento, applicato ai Programmi Nazionali di Riforma, senza rigorosi meccanismi di benchmarking. E d'altro canto l'altro pilastro proposto dal rapporto Kok, un più adeguato sostegno finanziario ai programmi comunitari a sostegno delle riforme di Lisbona, è stato lasciato cadere né sembra destinato a sviluppi più favorevoli, visto il rifiuto degli Stati Membri di aumentare significativamente il bilancio della UE (fermo a poco più dell'1% del prodotto lordo dei 25 paesi)²⁷.

4.2 I nuovi National Reform Programmes

Nell'ambito del processo di revisione fu deciso di fissare una scadenza molto stretta, a metà ottobre 2005, per la presentazione dei primi Programmi Nazionali di Riforme previsti da Lisbona 2, relativi al triennio 2005-08. I governi hanno avuto quindi circa 4 mesi dal momento della approvazione delle Linee Guida Integrate per la crescita e l'occupazione per redigere i loro Programmi. Tenuto conto di questi tempi ristretti, e della necessità di coinvolgere parti sociali, società civile e Parlamenti nazionali nel processo di preparazione del Programma, non sorprende se alla scadenza prevista solo una minoranza dei paesi, 9 su 25, avevano rispettato l'impegno. Per la fine di novembre, però, quasi tutti i Programmi sono arrivati, con la sola eccezione di Gran Bretagna e Polonia che lo hanno consegnato a dicembre. Nel complesso, dunque, ha osservato la Commissione, una notevole dimostrazione di adesione da parte degli Stati Membri alla nuova strategia. Tutti i Programmi sono redatti sulla base di un unico insieme di linee guida integrate, e sono tutti resi disponibili in rete dai rispettivi paesi.

Ricevuti i Programmi, la Commissione il 25 gennaio 2006 ha prodotto il primo degli Annual Progress Report previsto dalla nuova procedura, sottoposto poi al Consiglio di primavera 2006, con il titolo *Time to move up a gear: the new partnership for growth and jobs* (v. nota 4). Il Rapporto considera tutti e tre gli

²⁶ I. Begg (2006), *Economic Reform Governance in the EU and its Limits*, in M.J. Radho, C.A. Bates (eds.), *National Reform Programs. Key to Successful Future of the European Project?*, Polish Lisbon Strategy Forum, Warsaw, 2006, pp. 15-22; J. Pisani-Ferry, A. Sapir (2006), *Last Exit to Lisbon*, Bruegel Policy Brief series, 2006/02, March.

²⁷ In parte in controtendenza è l'istituzione a livello EU del Globalisation Adjustment Fund (500 mila euro), per aiutare gli Stati Membri ad affrontare improvvise emergenze occupazionali prodotte dai processi di globalizzazione.

aspetti dei Programmi Nazionali, quello macroeconomico, quello microeconomico e quello dell'occupazione.

In generale, la Commissione osserva come gli Stati Membri abbiano predisposto Programmi che mostrano una certa coerenza tra politiche macro, microeconomiche e occupazionali, con l'eccezione di alcuni paesi il cui Programma sembra il risultato di un approccio settoriale piuttosto che strategico (Ungheria e Italia).

Per quanto riguarda in particolare la parte sull'occupazione, delle tre priorità indicate nelle Linee Guida Integrate con riferimento alle politiche occupazionali, la maggioranza dei paesi sembra privilegiare l'obiettivo di aumentare il tasso di occupazione generale, in molti casi anche indicando in proposito degli obiettivi quantitativi (v. Tab. 4.2). La Commissione sottolinea tuttavia come raramente sia affrontato nei Programmi il nesso tra moderazione salariale e creazione di occupazione, così come normalmente trascurato sia il tema della riforma dei sistemi contrattuali per la determinazione delle retribuzioni. Mentre maggiore attenzione è posta sull'esigenza di ridurre l'elevato carico fiscale e contributivo sul lavoro, specie quello a bassa qualificazione.

Minore attenzione ricevono invece l'obiettivo degli investimenti in capitale umano per aumentare la produttività e l'efficienza degli investimenti, e l'obiettivo della adattabilità di imprese e lavoratori, con un più adeguato equilibrio tra sicurezza e flessibilità. Per quanto riguarda quest'ultimo si sottolinea l'esigenza di prestare maggiore attenzione ai fenomeni di segmentazione del mercato del lavoro, che comportano rischi di precarietà e vincoli all'accrescimento del capitale umano, e si suggerisce di accompagnare la applicazione di contratti di lavoro flessibili con politiche attive del lavoro e sistemi di formazione permanente per facilitare i processi di transizione e la mobilità nel mercato del lavoro.

Circa le modalità di preparazione dei Programmi, la Commissione rileva come il grado di "*national ownership*" sia misto, e spesso limitato. In molti paesi il coinvolgimento dei parlamenti nazionali nel processo è mancato o è rimasto molto formale, mentre più intenso sarebbe stato il coinvolgimento delle parti sociali. I Programmi restano tuttavia in larga misura documenti governativi. Pur non mancando poi riferimenti alle strutture di implementazione delle misure prospettate, queste risultano scarsamente dettagliate e prive di adeguati meccanismi di monitoraggio.

In breve, tracciare un bilancio di Lisbona 2 dopo solo un anno di sperimentazione avrebbe scarso fondamento. I tempi stretti di preparazione dei primi Programmi Nazionali di Riforme hanno spesso costretto gli attori nazionali a non rispettare tutte le indicazioni della nuova procedura. Alcuni rischi e debolezze del passato sembrano permanere, come in particolare una ancora inadeguata definizione delle priorità, una insufficiente integrazione tra politiche occupazionali e politiche economiche dei governi, uno scarso coinvolgimento dei parlamenti nazionali e delle parti sociali, un carattere talvolta più burocratico che policy-centered dei Programmi.

Tab. 4.2: Tassi di occupazione indicati dagli Stati Membri nei Programmi Nazionali di Riforme 2005-08*

Country	Employment rates: Total	Female workers	Older workers
EU target	70%	At least 60%	50%
BE	70% as soon as possible	60% as soon as possible	50% as soon as possible. Activity rate ↑ 1.5 times faster than EU15
CY	71 % 6	3 % 53	%
CZ	66.4% (2008)	57.6% (2008)	47.5% (2008)
DK	50,000-60,000 extra jobs	-	-
DE	-	-	-
EE	65.8% (2008); 67.2% (2010)**	63.3% (2008)65% (2010)**	54.8% (2008)**
EL	64.1 % **	51%**	-
ES	66%	57%	-
FI	70% (2007); 75% (2011)	--	--
FR		--	-
HU	63%	7%	37%
IE		--	-
IT	59.9%**	--	-
LT	68.8 %	61 %	50 %
LU	-	-	-
LV	65% (2008); 67% (2010)	62% 5	0%
MT	57% 4	1%	35%
NL	-	65% working ≥ 12 hrs a week	40% working ≥ 12 hrs a week 2007
AT	-	Align with overall employment rate	-
PL	-	-	-
PT	69% (2008); 70% (2010)	63% (2008)	50%
SE	80% (aged 20-64)	-	-
SI	67% (2008)	2008 -At least 2 pp above EU15 average	35% (2008)
SK	Annual ↑ of 1-2 pp.	-	-
UK	80 % (national definition, no date)		--

*Targets are for 2010 unless mentioned otherwise**Presented as projections.

Fonte: Annex to the Communication from the Commission to the Spring European Council "Time to move up a gear".

La stessa Commissione rileva queste carenze, ma anche alcuni passi avanti rispetto ai precedenti Piani di azione nazionali e a Lisbona 1. Solo il tempo potrà

dire però se la nuova strategia di Lisbona sia più efficace nel raggiungere gli obiettivi prescelti di quella rivista nel 2004-05, o se sia destinata a esaurirsi in una nuova fabbrica di documenti, rapporti, comunicazioni, osservazioni ecc., tra i quali è già difficile semplicemente districarsi.

SEZIONE SECONDA

L'evoluzione degli assetti contrattuali e l'attività negoziale in Italia

1. La concertazione e l'evoluzione degli assetti contrattuali a livello confederale

1.1 La ripresa del dialogo sociale: dal Patto per l'Italia alla nuova proposta di Confindustria

Dopo le forti divisioni tra le maggiori confederazioni connesse alla firma del cosiddetto Patto per l'Italia (luglio 2002) -l'accordo tripartito sottoscritto da Cisl, Uil e **altre associazioni sindacali**, ma non dalla maggiore organizzazione sindacale italiana (Cgil), di cui si è dato conto nel precedente Rapporto²⁸-, il dialogo sociale, per non dire la concertazione²⁹, ha attraversato ancora vari momenti di difficoltà per tutto il 2002 e buona parte del 2003, prima di una parziale e limitata ripresa nel biennio successivo. Difficoltà legate sia a contrasti tra sindacati, da un lato, e governo e organizzazioni imprenditoriali, dall'altro, sia a dissensi tra le maggiori confederazioni sindacali. Solo nel 2004 le relazioni tra le maggiori confederazioni, e tra queste e le organizzazioni imprenditoriali, tornano verso assetti meno problematici e parzialmente più collaborativi, pur persistendo importanti differenze su alcuni temi chiave dell'agenda sindacale del periodo in esame..

Tre sono i temi principali al centro del confronto, o dello scontro, tra le parti e il governo; temi che dal biennio precedente si prolungano nella prima fase del periodo qui considerato: la riforma del mercato del lavoro; la riforma delle pensioni e del trattamento di fine rapporto; la struttura della contrattazione collettiva e l'eventuale riforma del modello definito nell'accordo tripartito del luglio 1993. Ma altri temi significativi che emergono nel biennio in esame sono

²⁸ Cnel, *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo. Rapporto 2002-2003*, Roma 2004, pp. 95-119.

²⁹ Come noto, il *Libro Bianco sul mercato del lavoro*, Ministero del Lavoro, Roma 2001, aveva introdotto una distinzione non solo linguistica tra 'concertazione' e 'dialogo sociale', indicando nella seconda una procedura di confronto in cui il ruolo delle parti viene ridimensionato rispetto alla prassi precedente.

quello della produttività e più in generale della competitività dell'economia italiana, cui è connesso il problema del sostegno all'innovazione e alla ricerca, nonché il tema del Mezzogiorno e del suo sviluppo.

In estrema sintesi, e con qualche inevitabile semplificazione, si può anticipare che politiche e regole del mercato del lavoro e struttura della contrattazione collettiva, con la questione connessa della rappresentatività sindacale, restano temi che vedono il persistere di notevoli divergenze tra le confederazioni sindacali, che sono di ostacolo ad una ripresa del confronto tra le parti sociali e tra queste e il governo. Mentre Mezzogiorno e sviluppo delle regioni meridionali, produttività e competitività dell'economia italiana, sostegno dell'innovazione e della ricerca registrano posizioni più unitarie tra le maggiori confederazioni che consentono talvolta anche accordi significativi con Confindustria, ma che spesso vengono ignorate o trovano scarsa accoglienza nell'azione di governo. Anche il tema delle pensioni vede posizioni in larga misura unitarie tra i maggiori sindacati, persino durante le dispute più accese sulla riforma del mercato del lavoro, e sul finire del 2005 registra altresì posizioni comuni con le associazioni datoriali in merito alla questione del cosiddetto secondo pilastro del sistema pensionistico (le pensioni supplementari). Ma su questa materia più che un dialogo si registra uno scontro duro e prolungato con il governo, che sembra impegnato soprattutto a superare le divergenze interne alla propria maggioranza più che a confrontarsi con le parti sociali.

In breve, sebbene il clima non sia più quello estremamente aspro e conflittuale del biennio 2002-03, cosa che si riflette anche in una riduzione quantitativa dell'attività di sciopero, il confronto e il dialogo tra le parti sociali, e soprattutto tra queste ed il governo, resta quanto meno problematico anche per il periodo qui in esame.

Le ragioni principali delle perduranti difficoltà nei rapporti tra i sindacati, almeno nella prima parte del biennio qui analizzato, restano, come già osservato, quelle legate ancora alla lunga e tormentata vicenda della riforma del mercato del lavoro. Riforma che, pur con alcune riserve, aveva sostanzialmente ricevuto il via libera da parte delle due confederazioni firmatarie del Patto per l'Italia, Cisl e Uil, mentre è stata a lungo fortemente contrastata dalla Cgil. E che era sfociata dapprima nella legge n. 30 del 14 febbraio 2003 e poi nel decreto legislativo n. 276, 10 settembre 2003, entrato in vigore il 24 ottobre successivo, seguito a sua volta per oltre un anno da una molteplicità di circolari interpretative e applicative da parte del Ministero concernenti numerosi aspetti della complessa normativa. Ancora nel momento in cui scriviamo (settembre 2006), dopo il ricambio della maggioranza governativa, l'atteggiamento verso la "riforma Biagi" continua ad essere una fonte di dissenso tra le maggiori confederazioni e, in parte, anche di tensione nello sviluppo del dialogo sociale. Non sembra dubbio, però, che anche Cisl e Uil abbiano accentuato nel tempo le loro posizioni critiche verso alcuni aspetti della riforma, specie con riferimento alla eccessiva moltiplicazione di contratti di lavoro flessibili, alcuni dei quali peraltro quasi del tutto inutilizzati

dalle stesse imprese. Posizioni critiche a cui si aggiunge la loro insoddisfazione, testimoniata a più riprese dai segretari generali della Cisl e della Uil, Pezzotta e Angeletti, per la mancata attuazione di alcune sezioni del Patto per l'Italia ritenute dai sindacati di grande importanza, ma che sono rimaste del tutto lettera morta nell'azione di governo. In particolare la più volte annunciata e mai realizzata riforma degli ammortizzatori sociali, in direzione di un allargamento della platea dei possibili destinatari e di un aumento dell'entità dei benefici. Nonostante questo avvicinamento di posizioni, resta però a tutt'oggi (settembre 2006) una differenza tra coloro (Cisl e Uil) che propongono di apportare modificazioni più o meno rilevanti alla legislazione approvata dalla maggioranza di centro-destra nella XIV legislatura, e coloro che sostengono invece l'esigenza di una sua completa abolizione, come sembrano richiedere alcune componenti della Cgil.

Un altro importante tema di differenziazione tra le maggiori confederazioni sindacali, e quindi di ostacolo alla ripresa del dialogo sociale, è quello della riforma della struttura della contrattazione collettiva e dell'eventuale revisione del modello contrattuale definito nell'accordo tripartito del luglio 1993. Un modello ormai criticato da varie parti, ma altrettanto difeso in altre sedi, e comunque tuttora in vigore nella quasi totalità del sistema italiano di relazioni industriali. Parziale eccezione è costituita dal settore dell'artigianato (circa 800 mila imprese per 1,45 milioni di dipendenti), dove alcune significative misure correttive sono state introdotte in un accordo interconfederale sottoscritto da tutte le confederazioni del marzo 2004, poi specificate e completate da un ulteriore accordo del febbraio 2006 (v. *infra*, Sezione seconda, paragr. 1.3). Su questo tema della riforma del modello contrattuale non sono mancati momenti di confronto tra le parti nel corso dell'estate 2004, con proposte avanzate in merito da Confindustria sotto la nuova gestione Montezemolo (v. *infra*, Sezione seconda, paragr. 1.2). Tali tentativi, però, sono stati presto interrotti proprio a causa di dissensi tra le maggiori confederazioni, segnati in particolare dalla posizione della Cgil, che non riteneva (e non ritiene) prioritaria nell'agenda sindacale la questione in esame, e che considera comunque indispensabile raggiungere una posizione unitaria tra i sindacati prima di proseguire il confronto con Confindustria. Posizione unitaria che è a tutt'oggi mancante, nonostante l'istituzione nell'autunno del 2004 da parte delle tre confederazioni di una apposita commissione per esaminare i disaccordi e arrivare all'elaborazione di una posizione comune da sottoporre alle controparti. Anche una ulteriore, importante sollecitazione da parte di Confindustria nel luglio-settembre 2005 non ha per ora trovato risposte unitarie da parte delle maggiori confederazioni.

Collegato al tema della struttura contrattuale, ed ulteriore fonte di confronto tra i sindacati, è quello cosiddetto della democrazia sindacale, ovvero la questione della rappresentatività delle varie organizzazioni ai fini dell'attribuzione del potere negoziale, e della definizione dei rapporti tra delegazione trattante e iscritti/lavoratori nei vari momenti di svolgimento del processo negoziale (autonomia della delegazione trattante, referendum tra iscritti/lavoratori sulla

piattaforma rivendicativa, referendum preventivo sull'ipotesi d'accordo, ecc.)³⁰. Un tema nel quale si riflette la visione del sindacato propria di ciascuna organizzazione, a seconda che venga privilegiato il momento associativo e della democrazia delegata, o quello di "movimento di classe" e della democrazia diretta.

Una materia che ha invece costituito un terreno di avvicinamento tra le maggiori confederazioni, ed anche di elaborazione di posizioni unitarie, sebbene non di dialogo con il governo, è quella della riforma delle pensioni e del trattamento di fine rapporto (TFR). Come si ricorderà dal Rapporto relativo al biennio 2002-03, il tema era stato posto sul tavolo dal governo Berlusconi già nell'autunno 2001 con un apposito disegno di legge delega collegato alla legge finanziaria per il 2002, pressoché coevo di quello sulla riforma del mercato del lavoro. Ma poi, nel corso del 2002 e del 2003, l'attenzione prioritaria era stata posta sulla riforma del mercato del lavoro, mentre quella delle pensioni subiva un netto rallentamento, anche per la presenza di posizioni divergenti tra i partiti della maggioranza governativa. La Lega, in particolare, mostrava un atteggiamento di notevole chiusura circa l'opportunità di una stretta sulle pensioni di anzianità (legate agli anni di contributi versati piuttosto che all'età anagrafica); misura che minacciava di colpire soprattutto gli interessi dei lavoratori delle regioni settentrionali, i quali, grazie all'ingresso precoce nel mercato del lavoro, sarebbero spesso caratterizzati da una lunga storia contributiva alle spalle, anche se di età relativamente giovane. Così, nonostante il disegno di legge fosse stato approvato alla Camera dei Deputati già il 27 febbraio 2003, con 248 voti a favore e uno contrario (i partiti di opposizione non avevano partecipato al voto in segno di protesta), dovrà passare più di un altro intero anno prima della definitiva approvazione della riforma. Dopo varie intese parziali all'interno della maggioranza, sempre però insufficienti a superare tutte le divergenze, e sotto la pressione del rischio di un peggioramento della valutazione del debito pubblico italiano da parte delle agenzie di *rating* internazionali, il governo pone dapprima la fiducia al Senato il 14 maggio 2004, e quindi nel mese di luglio ottiene la definitiva approvazione del provvedimento in seconda lettura alla Camera dei Deputati (l. 243/2004). La legge approvata delega il governo a riformare il sistema pensionistico nei successivi 18 mesi.

I principi contenuti nella delega non costituiscono un completo rovesciamento della precedente riforma Dini (l. 335/1995), ma gli obiettivi principali prevedono un innalzamento della età effettiva di pensionamento, nonostante quella italiana fosse abbastanza in linea con la media europea (59 anni e qualche mese)³¹, e la promozione del secondo pilastro del sistema pensionistico, rappresentato dalla pensione complementare o integrativa accanto al pilastro pubblico obbligatorio.

³⁰ Alcune voci a confronto, di esperti e protagonisti, si possono vedere in Fabi M. (a cura di), *Le regole del gioco*, Edizioni Lavoro, Roma, 2004.

³¹ V. Eironline, *Parliament approves pension reform law*, in www.eurofound.eu.int/2004/09/feature/it040910, (autore D. Paparella).

Per ottenere il primo obiettivo vengono innanzitutto riformate le pensioni di anzianità, l'area maggiormente interessata dalla riforma. Fino alla fine del 2007 per accedere ad una pensione di anzianità i lavoratori dovranno avere almeno 57 anni di età e 35 anni di contributi. Ma dal 1° gennaio 2008 questi parametri saliranno di colpo a 60 anni di età (61 per i lavoratori autonomi) e 35 di contributi, o almeno 40 anni di contributi senza vincoli di età anagrafica; dal 2010, 61 anni (62 per gli autonomi) e 35 anni di contributi, o 40 anni di contributi senza vincoli di età; e dal 2014, 62 anni (63 per gli autonomi) e 35 anni di contributi, o 40 anni di contributi senza vincoli di età. La delega prevede inoltre una riduzione da 4 a 2 delle "finestre" annuali che i lavoratori che abbiano raggiunto i requisiti possono utilizzare per accedere alla pensione di anzianità. Ed infine introduce una serie di incentivi monetari fino alla fine del 2007, attraverso maggiorazioni dei salari pari ai contributi pensionistici e a sconti fiscali, per incoraggiare i lavoratori del settore privato con almeno 38 anni di contributi, indipendentemente dall'età, a rinviare il momento del pensionamento.

Per quanto riguarda le pensioni integrative, la delega aumenta il numero delle istituzioni abilitate a fornirle; introduce il principio del "silenzio/assenso" per il versamento del trattamento di fine rapporto (Tfr) da parte di un lavoratore dentro un fondo pensionistico integrativo o per lasciarlo in azienda (i lavoratori avranno sei mesi di tempo per decidere se versare il loro Tfr in un fondo "chiuso", gestito dai sindacati e dalle imprese, o un fondo "aperto", gestito da banche o compagnie assicurative, mentre solo su esplicita richiesta del lavoratore il Tfr resterà in azienda); e infine prevede il principio di un eguale trattamento fiscale sui benefici pagati da fondi chiusi e fondi aperti, superando il privilegio precedentemente accordato ai primi.

I sindacati, che già il 26 marzo 2004 avevano tenuto uno sciopero generale di quattro ore (sebbene non solo per la questione delle pensioni, ma anche per la politica industriale e fiscale, la spesa sociale, la politica dei redditi), hanno reagito molto criticamente verso la riforma, contestando soprattutto il cosiddetto 'scalone', ovvero il drastico peggioramento dei requisiti per la pensione di anzianità a partire dal 1 gennaio 2008 rispetto alle condizioni in vigore fino al 31 dicembre 2007; il principio del silenzio/assenso per la destinazione del Tfr; l'annullamento del vantaggio fiscale per i fondi chiusi. La Confindustria non prende una posizione aperta dopo l'approvazione, sebbene in precedenza avesse espresso posizioni critiche circa la timidezza della riforma ed in particolare la mancata riduzione dei contributi previdenziali a carico delle imprese sui lavoratori di nuova assunzione.

Anche l'attuazione della delega si rivela tuttavia alquanto problematica, specie con riferimento alla promozione delle pensioni integrative. Il Ministro del Lavoro presenta una proposta di decreto legislativo nel luglio 2005, che riceve una serie di osservazioni bipartite dalle principali organizzazioni imprenditoriali (Confindustria, Confcommercio, Confartigianato e Confapi) e sindacali. Ma il nuovo testo portato dal ministro Maroni in Consiglio dei ministri all'inizio di

ottobre per la definitiva approvazione viene invece respinto a causa di forti contrasti tra il ministro stesso, sostenuto dalla Lega e da Alleanza Nazionale, e Forza Italia. Oggetto del contendere, in particolare, è il trattamento privilegiato riservato ai fondi collettivi (trasferimento automatico del Tfr dei lavoratori, sulla base del principio del silenzio-assenso). Trattamento sostenuto dal ministro, ma osteggiato da un'altra parte del governo, perché ritenuto troppo favorevole ai sindacati, e fortemente contestato dalla compagnie di assicurazione che sostengono invece la possibilità per i lavoratori di versare il loro Tfr in fondi individuali anche in presenza di fondi collettivi istituiti dalle parti. La soluzione, trovata solo a fine novembre 2005, è stata sostanzialmente di non modificare il testo presentato ad ottobre, ma di posporre anche l'avvio della riforma delle pensioni integrative al 2008, lasciando nel frattempo inalterate le regole vigenti relative al trasferimento volontario del Tfr nei fondi pensione. Dal 2008, invece, il Tfr sarà automaticamente trasferito in un fondo (chiuso o aperto) in base al principio del silenzio-assenso, ovvero a meno di un esplicito rifiuto espresso dai lavoratori nell'arco di sei mesi. Sia Cgil che Cisl, per bocca dei rispettivi segretari generali, esprimono insoddisfazione per la soluzione trovata, che pure recepisce molte delle osservazioni sottoposte dalle parti nel documento congiunto, vedendo nel rinvio un danno soprattutto ai lavoratori più giovani, ovvero coloro per i quali il solo pilastro pubblico obbligatorio non sarà in grado di fornire una pensione di livello sufficiente. La Confindustria, d'altro canto, apprezza nel rinvio la possibilità per le imprese di disporre del Tfr per ancora un biennio, prima del trasferimento nei fondi collettivi.

Il tema delle pensioni concorre dunque a promuovere un avvicinamento di posizioni tra le maggiori confederazioni sindacali, dopo le aspre rotture sulla riforma del mercato del lavoro, sebbene solo limitatamente a rilanciare il dialogo sociale con le associazioni imprenditoriali, e ancor meno con il governo. Peraltro è probabile che la nuova maggioranza entrata in carica nell'estate 2006 proceda ad una revisione di vari aspetti della riforma del governo di centro-destra, tra cui il cosiddetto scalone e le pensioni integrative, sebbene con modalità per ora indefinite.

Un altro terreno che consente un recupero di rapporti unitari tra le maggiori confederazioni è l'opposizione alla politica economica del governo, ritenuta inadeguata a rilanciare la competitività dell'economia e lo sviluppo del paese. Nel marzo 2004, per la prima volta da dieci anni, Cgil Cisl e Uil tengono a Roma una assemblea comune di sei mila delegati, che approva un documento unitario su politica economica e sociale e politica dei redditi, e che decide quattro ore di sciopero generale per il 26 marzo. Un nuovo sciopero generale unitario di una giornata è proclamato per il 30 novembre dello stesso anno contro la legge finanziaria per il 2005, e in particolare contro la riforma fiscale e a favore della riforma degli ammortizzatori sociali e di misure per il rilancio dell'economia. E infine altre quattro ore di sciopero generale sono effettuate il 25 novembre 2005 contro la legge finanziaria per il 2006, criticata nel merito, per non essere a

sostegno né dello sviluppo né dell'equità, e nel metodo, per avere trascurato qualsiasi forma di consultazione dei sindacati, anche nella veste più blanda del dialogo sociale ipotizzata dal *Libro Bianco* dell'ottobre 2001.

I temi del rilancio della competitività dell'economia italiana, del sostegno all'innovazione e alla ricerca, dello sviluppo del Mezzogiorno sono al centro di varie iniziative promosse dalla Confindustria, a partire dal convegno biennale di aprile 2004, che chiude la presidenza D'Amato, fino al documento del 22 settembre 2005 che, nell'ambito di una analisi delle carenze competitive dell'economia italiana, contiene una articolata proposta da parte di Confindustria su vari aspetti del sistema di relazioni industriali italiano, inclusa la struttura contrattuale (v. *infra*).

Queste iniziative, il merito di alcune delle quali è analizzato in dettaglio nelle due seguenti Sezioni di questo *Rapporto*, sono qui ricordate perché offrono l'occasione per una ripresa del confronto tra la principale associazione degli imprenditori e le maggiori confederazioni sindacali. Un confronto che conosce certamente momenti di difficoltà e di rallentamento, come nel luglio del 2004 quando, come già ricordato, esso viene interrotto a seguito dell'opposizione della Cgil a discutere della riforma della struttura contrattuale in assenza di una proposta unitaria da parte dei sindacati e mentre sono in corso importanti rinnovi contrattuali. Ma che produce anche significative convergenze. In particolare, circa il tema dello sviluppo del Mezzogiorno viene raggiunto un accordo il 2 novembre 2004 tra Cgil Cisl e Uil e 13 organizzazioni imprenditoriali. Distinguendo tra misure di breve e di medio-lungo termine, i firmatori ritengono che alcune misure per promuovere la competitività vadano prese immediatamente (fiscalità di vantaggio per il Mezzogiorno, azioni a favore del turismo, sostegni alla ricerca e alla collaborazione industria/università), e propongono al governo di inserirle in una serie di leggi collegate alla legge di bilancio per il 2005. Al di là del suo impatto effettivo, l'accordo testimonia di un nuovo corso nei rapporti tra le parti sociali, e non a caso è positivamente salutato da Guglielmo Epifani, segretario generale della Cgil, come "il primo significativo accordo firmato con la nuova Confindustria"³². A circa un anno di distanza, il tema dello sviluppo del Mezzogiorno, con proposte analoghe, ritorna al centro dell'attenzione delle parti sociali in un importante accordo del 17 dicembre 2005 siglato anche con le Regioni meridionali, che darà poi vita ad alcune misure regionali ad esso ispirate. Con riferimento invece alla questione della ricerca e dell'innovazione, innovazione è da segnalare un protocollo d'intesa tra Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, Cgil Cisl e Uil e Confindustria del marzo 2005, che avvia un percorso di collaborazione per l'analisi e la condivisione di politiche territoriali più efficaci per il rilancio della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica. Asse portante del Protocollo è

³² Dichiarazione riportata in www.eurofound.eu.int/2004/11/feature/it0411107f.html.

l'istituzione di un Osservatorio nazionale a supporto delle politiche regionali in materia.

Ma la proposta più organica di Confindustria per la ripresa del dialogo sociale con i sindacati si trova nel già citato documento del 22 settembre 2005, su cui torneremo nei paragrafi seguenti.

Qui restano infine da segnalare le misure connesse alla implementazione di normative europee: l'accordo interconfederale del giugno 2004 per la trasposizione dell'accordo quadro europeo sul telelavoro, concluso nel luglio 2002, e l'avviso comune del marzo 2005 tra confederazioni sindacali, Confindustria, Abi, Ania, Confcommercio e Confservizi per la trasposizione nell'ordinamento italiano della direttiva 2001/86/EC sul coinvolgimento dei lavoratori nelle società a statuto europeo (SE).

In conclusione, sotto il profilo del dialogo sociale tra le parti e tra queste ed il governo, il biennio in esame registra ancora, almeno nella parte iniziale, alcune difficoltà, sia pure lontane dai toni estremamente conflittuali del biennio precedente. Tali difficoltà sembrano attenuarsi nel tempo, in particolare per quanto riguarda le relazioni tra le parti sociali, grazie anche ai nuovi orientamenti adottati in proposito da Confindustria.

1.2 Il dibattito sul modello contrattuale

Il dibattito sulle possibili revisioni del modello contrattuale definito nell'accordo tripartito del luglio 1993, con sullo sfondo ruolo e destino della concertazione, attraversa il biennio in esame come il precedente. E come nel biennio precedente approda a ben scarsi risultati sul piano degli assetti vigenti della contrattazione collettiva, se si toglie l'eccezione delle imprese artigiane. In tale settore l'accordo interconfederale del 17 marzo 2004 introduce innovazioni significative nel rapporto tra livello del contratto nazionale e secondo livello di contrattazione (v. *infra*, paragr. 2.1).

Anche i termini principali del confronto e le posizioni degli attori sembrano abbastanza cristallizzati. Pur sullo sfondo di un apprezzamento del metodo della concertazione che sembra da tutti condiviso, sebbene con accenti diversi, l'oggetto del contendere è sempre quello della adeguatezza o meno del modello contrattuale del 1993 alle nuove condizioni cui sono esposte l'economia e le imprese italiane: l'Europa della moneta unica, che impedisce scappatoie come le svalutazioni competitive del passato; l'internazionalizzazione dei mercati e le forti pressioni concorrenziali che essa comporta, specie da parte dei nuovi produttori asiatici (Cina e India in primo luogo); la riforma del Titolo V della Costituzione che può accentuare le spinte verso una maggiore differenziazione dei trattamenti di lavoro, specie nel settore pubblico.

In questo quadro, alcuni protagonisti ed esperti ritengono sia necessario per un ripensamento sostanziale del modello del 1993, in direzione di un maggiore

decentramento della struttura contrattuale per dare maggiore flessibilità al sistema e maggiore capacità a imprese e lavoratori di cogliere le opportunità offerte da un mercato estremamente variabile e differenziato. Su questo versante si può collocare in primo luogo la Cisl, sia a livello nazionale che in molte delle sue strutture decentrate, regionali e categoriali. L'urgenza di una riforma del modello contrattuale è stata sostenuta dalla Cisl nel dialogo avviato con Confindustria nel luglio 2004 e poi, dopo la sua interruzione, negli incontri della commissione interconfederale istituita dalla tre confederazioni per risolvere i contrasti tra i sindacati in merito. Anche nel Congresso tenuto a Roma a inizio luglio 2005 da questa confederazione, il tema della riforma della contrattazione, con una valorizzazione del secondo livello (non solo aziendale ma anche territoriale) è stato uno dei punti più fortemente sottolineati nella relazione del segretario generale Savino Pezzotta, ed è stato uno dei principali argomenti del dibattito. Pezzotta era arrivato a porre quasi un ultimatum alla Cgil, minacciando di procedere solo come Cisl nel confronto con Confindustria in mancanza di una posizione unitaria dei sindacati entro il 15 settembre.

Su posizioni vicine a quelle della Cisl, favorevoli ad una valorizzazione del secondo livello di contrattazione e con un atteggiamento di crescente impazienza per ciò che viene ritenuto un immobilismo della Cgil è anche la Uil, con valutazioni espresse in numerose sedi e attraverso varie dichiarazioni dai suoi dirigenti. A cominciare dalle parole del segretario generale Luigi Angeletti allo stesso Congresso della Cisl: "Non possiamo certo attendere il prossimo congresso della Cgil. Senza una riforma del modello sindacale e contrattuale non riusciremo a raggiungere il più alto numero possibile di lavoratori e ci condanneremo a essere una riserva"³³.

A più riprese, la Cgil fa invece presente di non ritenere che la riforma della contrattazione sia una priorità nell'agenda delle relazioni sindacali italiane, almeno per il biennio qui in esame, soprattutto finché resta ancora aperto il rinnovo di importanti contratti collettivi (metalmecchanici, tutti quelli pubblici). Il timore è che aprire un confronto in tali condizioni possa comportare ulteriori ritardi.

Il dissenso non è tuttavia solo sui tempi, ma anche sui contenuti, ovvero sull'opportunità in sé di rivedere il modello del 1993, e sulla radicalità delle eventuali revisioni da apportare. Un dissenso espresso talvolta in modo piuttosto secco³⁴, altre volte con argomenti equilibrati e apertura al cambiamento, purché non si tratti di uno stravolgimento, come ad esempio nell'intervento di Guglielmo Epifani, segretario generale della Cgil, allo stesso congresso Cisl ("l'accordo del '93 va risistemato, non snaturato"³⁵) o in uno scritto sempre del segretario

³³ V. la dichiarazione riportata in *Il Sole-24 Ore*, 8 luglio 2005, p. 13.

³⁴ V. la dichiarazione della segretaria confederale Marigia Maulucci riportata nell'articolo di M. Mascini, *Tra Cgil e Confindustria un dialogo mai decollato*, in *Il Sole-24 Ore*, Sole 23 giugno 2005: "al sindacato un nuovo modello contrattuale serve quanto a un pesce una bicicletta".

³⁵ V. *Il Sole-24 Ore*, 8 luglio 2005, p. 13.

generale della Cgil sul *Corriere della Sera* del 16 luglio 2005. Posizioni di cautela, ma non di chiusura, sia sui tempi che sui contenuti che sono state riprese anche nel congresso della Cgil all'inizio di marzo 2006.

Sul modello contrattuale interviene anche l'importante proposta di Confindustria del 22 settembre 2005, già sopra ricordata. In essa, nel quadro di più ampie indicazioni volte a rilanciare la competitività dell'economia italiana, la maggiore organizzazione degli imprenditori sottolinea la validità dell'accordo del 1993, con la sua articolazione sui due livelli e la relativa distribuzione di competenze, e presenta invece una netta chiusura verso una valorizzazione della contrattazione territoriale, che rischierebbe di configurarsi come un terzo livello di contrattazione con appesantimento intollerabile per le imprese. Una posizione giudicata eccessivamente prudente dai dirigenti della Cisl, delusi soprattutto dalla chiusura verso la contrattazione territoriale che essi vedono non come un terzo livello contrattuale essendo alternativo alla contrattazione aziendale, ma come un modo per estendere la contrattazione di secondo livello ad una platea più vasta di imprese e di lavoratori rispetto a quelli attualmente coperti.

Ed è proprio questo il nodo cruciale della questione che deve trovare ancora una soluzione soddisfacente per tutte le parti in causa. Una soluzione che implica necessariamente una ridefinizione dei 'peso' relativo dei due livelli, poiché sembra difficile che molte imprese accettino di aprire alla contrattazione decentrata se quanto contrattato a livello nazionale include già quote sostanziose degli incrementi di produttività. E d'altro canto, come osserva il professor Tiziano Treu, se solo un terzo delle imprese fa contrattazione decentrata è inevitabile che i sindacati cerchino di prendere tutto con il salario nazionale³⁶.

Ma per una analisi più dettagliate delle posizioni relative al rapporto tra contratto nazionale di categoria e contrattazione decentrata rimandiamo al successivo paragrafo 2.1 di questa Sezione.

1.3 La contrattazione interconfederale sui temi della competitività

Il tema della competitività è stato al centro del dibattito a livello interconfederale in questo ultimo biennio, anche se non ha prodotto accordi collettivi di particolare rilevanza o è comunque entrato in forma indiretta in alcuni di essi (si pensi ad esempio a quello relativo all'artigianato). Va peraltro segnalato che l'attenzione a tale tema è stato spesso sollecitato e imposto al dibattito, in maniera più pressante, dalle organizzazioni imprenditoriali e dai relativi documenti. Ad esempio, nella tradizionale conferenza biennale di Confindustria, che si è tenuta a Milano il 2-3 aprile 2004, si sottolinea il fatto che l'Italia è il paese in cui si crea il maggior numero di nuove imprese ogni anno e con il più alto tasso di sopravvivenza. Ma si fa anche notare che persistono forme di monopolio e di attività non integrate che

³⁶ V. intervista in *Corriere della Sera*, 23 gennaio 2006.

giocano contro la competitività. Il presidente in scadenza, Antonio D'Amato, aveva in particolare indicato la necessità di rilanciare gli investimenti per accrescere la competitività mediante una significativa riduzione dell'onere fiscale sulle imprese, un'azione non ancora realizzata nonostante le promesse del governo di allora. Inoltre, lo stesso D'Amato aveva inteso richiamare l'importanza del dialogo sociale tra le organizzazioni imprenditoriali e le rappresentanze dei lavoratori che lo accettano quale "opportunità di avviare ulteriori riforme, dalla sicurezza sociale al welfare, sulla via della continua modernizzazione del paese". A queste sollecitazioni avevano risposto i segretari dei sindacati. In particolare il segretario della Cgil, Guglielmo Epifani pur convenendo sul fatto che "la ricerca, lo sviluppo economico e il progresso tecnologico sono sfide comuni" aveva polemicamente espresso la speranza che il cambio di leadership confindustriale portasse ad un maggior dialogo sociale sulla innovazione. Il segretario della Cisl, Savino Pezzotta, aveva a sua volta sottolineato la necessità che "il nuovo presidente di Confindustria (Luca Cordero di Montezemolo, la cui elezione verrà ratificata il 26 maggio 2004) si orienti verso un maggiore e miglior dialogo sociale con i sindacati".

All'inizio del 2005, in un'intervista apparsa su "Rassegna sindacale", il segretario della Cgil Epifani criticava l'atteggiamento unilaterale del governo che "aveva detto di voler aprire i tavoli della competitività nel quadro dell'approvazione della Finanziaria" ma che "ha approvato in assoluta solitudine le proprie scelte di bilancio"³⁷. Esprimeva quindi le più forti perplessità sui possibili risultati derivanti dal "tavolo sulla competitività", non solo perché "le grandi scelte sono già state fatte", ma soprattutto perché il governo "non ha un'idea di politica industriale, né la vuole avere; non ha un'idea di sviluppo dei servizi e dei processi di apertura dei mercati; non ha nessuna idea sul Mezzogiorno; non ha nessuna logica di sistema sulla quale muoversi per sostenere le nostre imprese a livello internazionale". Tali perplessità erano condivise e riproposte peraltro anche dal segretario della Uil, Luigi Angeletti, in un'intervista del marzo 2005³⁸

Come noto, l'11 marzo 2005 il governo approvava il piano di azione sulla competitività e lo sviluppo, costituito dalle misure di sostegno alle imprese, dagli investimenti nelle infrastrutture, dall'iniziativa contro le merci contraffatte e dagli strumenti a vantaggio dei lavoratori interessati dai processi di ristrutturazione. Sia gli imprenditori che i sindacati erano alquanto critici rispetto a tale piano. In particolare il segretario della Cisl Pezzotta affermava che occorreva abbandonare la strategia della riduzione fiscale che non può rilanciare i consumi e "contare invece sulle politiche di sviluppo per rafforzare la produzione italiana". Il segretario della Cgil Epifani condivideva tale posizione, come pure il segretario della Uil, Luigi Angeletti, il quale denuncia la limitata azione di sostegno della

³⁷ E. Galantini, "Il governo gioca contro la crescita. Intervista con Guglielmo Epifani", *Rassegna sindacale*, n. 1, 13-19 gennaio 2005.

³⁸ A. Passaro, "Intervista a Luigi Angeletti", *Lavoro Italiano*, www.uil/segr_generale/li6042005.htm

produttività e competitività dell'industria italiana che pure è la maggior fonte di ricchezza del paese. Anche le organizzazioni imprenditoriali sembravano alquanto fredde su tale piano. Per Confindustria, tali misure costituivano solo un punto di partenza e non di arrivo, perché mancavano ad esempio risorse e incentivi fiscali per migliorare la collaborazione tra imprese e università. Per cui secondo il vicepresidente, Andrea Pininfarina, a questo primo segnale di attenzione del governo verso le imprese avrebbero dovuto seguire “interventi strutturali sulla liberalizzazione, la ricerca, l'innovazione, la semplificazione, le infrastrutture, il Sud e i costi dell'energia”³⁹.

La contrattazione interconfederale sul tema della competitività ha ricevuto un impulso significativo con le proposte avanzate dalla Confindustria e contenute nel documento del 22 settembre 2005 dal titolo “Relazioni industriali: per una maggiore competitività delle imprese, lo sviluppo dell'occupazione e la crescita del paese”. Una prima parte corposa del documento è dedicata ad una analisi del rapporto tra crescita, competitività e retribuzioni nel nostro paese. Essa si apre con la constatazione che “l'industria italiana sta attraversando una delle fasi più difficili della sua storia”. Tali difficoltà sono caratterizzate dal rallentamento della produzione industriale e dal progressivo allargamento delle forbice con gli altri paesi europei e con quelli più industrializzati del mondo. E deriverebbero principalmente dai costi e dai prezzi più elevati rispetto ai concorrenti sui mercati internazionali.

Vengono quindi forniti alcuni dati relativi alla negativa performance del nostro sistema economico con problemi per la nostra produttività e le nostre esportazioni. Si osserva infatti che nel periodo 1999-2004 il costo del lavoro italiano per unità di prodotto (clup) nell'industria in senso stretto è cresciuto in media del 2,5% l'anno, con un +1,8% rispetto al quinquennio precedente e in controtendenza rispetto ai principali paesi europei. Quindi, il clup nell'industria in senso stretto è cresciuto del 23% in Italia, ben più che in Germania (1,4%) ed in Francia (-9%). Da ciò sarebbe derivato il rallentamento delle nostre esportazioni la cui quota sui mercati internazionali, misurata a prezzi costanti, si sarebbe ridotta dal 4,6% nel 1995 al 3,1% nel 2004.

Pur riconoscendo quindi che le retribuzioni reali sono cresciute poco in Italia (1,6% circa) dal 2000, si deve anche constatare però un differenziale di produttività del lavoro nell'industria in senso stretto tra il 10% in Germania, il 12% in Francia, e il -1,4% in Italia. La prima parte del documento si conclude osservando che la mancata crescita della produttività ha portato all'aumento dei costi unitari del lavoro pur in presenza di stagnazione delle retribuzioni reali e che quindi “occorre cambiare marcia”.

Per Confindustria diventa pertanto essenziale “il problema attuale delle relazioni industriali” italiane ovvero “come accompagnare questa profonda trasformazione,

³⁹ Posizioni e interviste riprese da Eironline, *Government approves competitiveness action plan*, feature a cura di D. Paparella, www.eurofound.eu.int/print/2005/03/feature/it0503104f.html

che riguarda la internazionalizzazione, la specializzazione, i prodotti, i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro delle imprese e quindi le competenze, la qualificazione, la formazione delle risorse umane e, di conseguenza, il loro migliore impiego in termini di rapporto di lavoro instaurato, coinvolgimento nel processo produttivo, forme di retribuzione e tempi di attività". Ecco quindi esplicitato il tema delle "relazioni industriali come fattore di competitività" che è anche il titolo della seconda parte del documento. In essa si delineano infatti i nuovi compiti degli attori collettivi di rappresentanza del lavoro e del capitale:

- a. "far sì che le imprese possano rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati anche attraverso una migliore organizzazione del lavoro;
- b. sviluppare i modi per favorire il conseguimento di retribuzioni più elevate in quanto collegate a livelli di maggiore efficienza nella prestazione ed alla redditività dell'impresa".

Il nuovo *patto sociale* dovrebbe essere fondato sullo scambio e gli obiettivi comuni delle parti sociali di "perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, con particolare attenzione per quello strutturalmente più esposto alla concorrenza internazionale, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di tutti coloro che collaborano con l'impresa". I pilastri sui cui basare tale scambio sono indicati nella riduzione del cuneo contributivo, nel modello collaborativo e in una sistema più regolato di relazioni industriali. Per quanto riguarda quest'ultimo, si propone:

- a. "l'impegno delle parti stipulanti ad intervenire affinché le rispettive istanze, ai vari livelli, osservino e rispettino le condizioni pattuite;
- b. rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche al fine di superare le situazioni di frammentazione della rappresentanza che, specie nei settori dei trasporti, sono causa di una vertenzialità continua ed indifferente alle ragioni dell'economia e del mercato;
- c. introdurre idonee procedure di conciliazione ed arbitrato che, assistite da sanzioni, siano in grado di intervenire in caso di mancato rispetto delle clausole concordate;
- d. garantire che, nel rispetto del principio del "ne bis in idem", i sindacati non promuovano azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha già formato oggetto di accordo ai diversi livelli;
- e. prevedere l'ampliamento delle clausole di tregua sindacale durante la quale ogni azione "a sostegno" delle piattaforme aziendali si configura come "danno ingiusto";
- f. creare le condizioni affinché il ricorso alle azioni di sciopero, tanto nell'industria manifatturiera che in quella dei servizi, costituisca effettivamente *l'extrema ratio* definendo nel contempo nuove regole per la proclamazione e l'effettuazione delle forme di autotutela".

Secondo la proposta di Confindustria, la contrattazione collettiva può essere utile sostegno alle imprese nella competizione internazionale e nel perseguire l'obiettivo della occupabilità solo se offre:

- a. *flessibilità "da contratto"*, ovvero quella "flessibilità della prestazione di lavoro all'interno delle unità produttive che deve essere garantita dalla disciplina definita attraverso la contrattazione collettiva";
- b. *flessibilità dell'orario*, per "poter fare affidamento su una maggiore quantità complessiva di ore effettive di prestazione ed anche sulla possibilità di distribuire i nastri orari nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, secondo le esigenze del mercato; adeguare la durata media e la durata massima settimanale degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, così come le misure di utilizzazione del lavoro straordinario, le deroghe in tema di pause, lavoro notturno, ecc., il tutto nel rigoroso rispetto della recente disciplina legislativa di origine europea";
- c. *flessibilità retributiva*, "cioè il diretto collegamento delle erogazioni economiche derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, sia a parametri di efficienza della prestazione che di produttività e redditività dell'impresa".
- d. *flessibilità di contratto*, "cioè la possibilità di valorizzare tutte quelle tipologie contrattuali che, come la somministrazione, il part-time o gli appalti, consentono alle imprese, con totale garanzia di tutele per i lavoratori, di far fronte con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati interni ed internazionali, dando altresì piena attuazione a tutte le iniziative finalizzate a sostenere l'inserimento ed il reinserimento nel mercato del lavoro".

Appare particolarmente rilevante in quest'ultimo ambito un esplicito impegno per dare maggior dinamismo alla contrattazione decentrata aziendale.

Si tratta peraltro di un impegno rafforzato appena più sotto dalla motivata convinzione che "in un contesto di acuta competizione e di elevata variabilità dei mercati, occorre valorizzare il livello aziendale quale sede per l'adeguamento delle retribuzioni alle condizioni economiche generali dell'impresa anche per evitare di disporre della sola leva occupazionale per il governo della massa salariale" e dalla necessità di una reale variabilità dei premi di secondo livello ed una crescita del loro peso percentuale nella struttura della retribuzione individuale".

Viene infine definito il "nuovo ruolo del livello interconfederale" quale specifica sede "specifica sede di raccordo non episodico anche ai fini di orientamento per i comportamenti ai vari livelli". A tale scopo "con cadenze prefissate Confindustria e le Segreterie generali di CGIL, CISL, UIL esamineranno l'evoluzione complessiva dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali" e "su ciascun tema le parti potranno esprimere valutazioni e proposte autonome o convergenti così come potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto da sottoporre anche a Governo e Parlamento".

L'idea di un maggior dialogo sociale a livello interconfederale sui temi della competitività è al centro anche delle tesi dei giovani imprenditori e in particolare della relazione del loro presidente, Matteo Colaninno, al convegno di Santa Margherita Ligure del 9-10 giugno 2006. Nel capitolo più interessante ai nostri fini, dal titolo verso un "patto del mercato globale", si riconosce infatti che "il mercato globale ha ormai consolidato i suoi effetti, lasciando indietro però il sistema italiano di relazioni industriali, che riesce oggi a garantire una sufficiente tenuta sociale, ma non a convogliare gli sforzi di imprenditori e lavoratori sulle strade dello sviluppo e dell'innovazione"⁴⁰. Da questa contraddizione deriva quindi la necessità di un "patto del mercato globale" tra le parti sociali per rilanciare innanzitutto la produttività, la qualità del capitale umano, il progresso tecnologico, la formazione. Viene quindi individuato un "obiettivo comune" di imprese e sindacati: "razionalizzare la profonda asimmetria tra due diversi mercati del lavoro – quello dei posti permanenti e quello degli impieghi temporanei – e tra le due diverse generazioni di lavoratori, quella del lavoro stabile per tutta la vita e quella della mobilità delle occupazioni". Come pure viene indicato il "nemico comune" nella precarietà del lavoro da combattere con "la creazione di un nuovo welfare – capace di spostare il focus degli interventi dalla tutela del lavoro a quella dell'individuo – che realizzi un sistema di protezione sociale in cui competizione e giustizia sociale non siano più antagoniste ma siano l'una condizione dell'altra".

⁴⁰ Confindustria-Giovanissimi Imprenditori, *L'economia dell'uomo. La rinascita dell'Italia nell'era del quarto capitalismo*, "Le tesi dei giovani imprenditori", Relazione del Presidente Matteo Colaninno, Santa Margherita Ligure, 9-10 giugno 2006, p. 14-16.

2. L'evoluzione degli assetti contrattuali a livello nazionale di categoria

2.1 L'assetto e il dibattito in corso sul riassetto della contrattazione di categoria

L'accordo interconfederale del settore artigiano, firmato il 17 marzo 2004, e il rinnovo della parte economica del contratto di categoria dei metalmeccanici, avvenuto il 19 gennaio 2006, costituiscono i due eventi principali nel periodo che hanno segnato il dibattito e anche le innovazioni di maggior rilievo per il riassetto delle funzioni del livello nazionale di categoria.

Nel caso dell'accordo per l'artigianato, in precedenza disdetto dalle organizzazioni artigiane, si prevede che il livello regionale di categoria (ccrl) per la parte economica abbia, oltre il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base dei parametri congiuntamente concordati tra le parti a livello regionale, anche quello di "integrare la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni in caso di scostamento tra l'inflazione presa a riferimento e l'inflazione reale relativa al primo biennio". Prevede inoltre che "l'eventuale quota relativa verrà evidenziata nella retribuzione con voce separata e sarà conglobata nei minimi contrattuali in occasione del rinnovo del ccnl". Come si può notare, un compito quale quello della tutela del potere d'acquisto che dovrebbe essere riservato al livello nazionale di categoria, secondo quanto previsto dal Protocollo Ciampi del 23 luglio 1993, viene invece demandato al livello decentrato, seppur regionale. Si tratta del primo **cambiamento**, formalmente sottoscritto dalle parti sociali, all'assetto della struttura contrattuale del nostro paese che aveva retto per oltre un decennio.

Nel caso del rinnovo del biennio economico di categoria dei metalmeccanici, la modifica dell'assetto contrattuale va esattamente in senso opposto **all'accordo degli artigiani**, poiché "ai lavoratori in forza alla data del 1° giugno 2007, che nel 2006 abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal ccnl (ad esempio, lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o formule retributive analoghe) e privi di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, verrà erogata con la retribuzione del mese di giugno 2007, a titolo perequativo, una cifra in forma annua sperimentale pari a 130 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 inferiori a 130 euro annue". In questo caso l'innovazione rispetto alla tradizionale struttura contrattuale è determinato infatti dall'accentramento dei compiti di distribuzione della produttività, che dovrebbero essere anche di competenza della contrattazione aziendale o territoriale, un accentramento motivato dal titolo stesso del nuovo istituto: "elemento perequativo", per i lavoratori non coperti dalla contrattazione decentrata. La

consapevolezza della portata dell'innovazione e dei suoi possibili effetti per la nostra struttura negoziale emerge dalla stessa dichiarazione finale congiunta che “nel prossimo rinnovo normativo, le parti definiranno come superare la forma sperimentale attraverso uno specifico istituto salariale anche alla luce di quanto eventualmente definito a livello confederale nell'ambito del prossimo confronto sulla revisione del Protocollo del 23 luglio 1993”.

Queste due soluzioni adottate dai contratti di categoria del settore artigiano e dei metalmeccanici sono diventate fonte di dibattito tra gli attori delle relazioni industriali, in quanto costituiscono anche risposte a problemi del Protocollo Ciampi, emersi in maniera particolarmente significativa negli ultimi anni. Va peraltro ricordato che questi problemi erano già stati sottolineati a metà degli anni '90, dapprima in occasione della vertenza dello stesso settore dei metalmeccanici e quindi nel 1997 dalla Relazione finale della Commissione Giugni per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993.

In particolare riguardo agli assetti contrattuali su due livelli, la Commissione Giugni aveva rilevato innanzitutto il fatto che la contrattazione decentrata, aziendale o territoriale, prevista per accrescere il dinamismo retributivo, sia in termini di variabilità rispetto alla prestazione che di flessibilità di sistema, è a livelli insoddisfacenti nel nostro paese. Veniva inoltre notato che anche le erogazioni a livello decentrato erano rimaste prevalentemente di tipo tradizionale, cioè non legate ai previsti parametri di produttività, qualità e redditività delle imprese. Si osservava infine che a rischio era tutto l'assetto di “decentramento centralizzato”, poiché la contrattazione decentrata è rimasta come sempre limitata al 50% dei lavoratori e a un terzo delle imprese italiane dell'industria e dei servizi. Come noto, la Commissione già rilevava peraltro un ulteriore elemento di debolezza del sistema contrattuale derivante dalle difficoltà del livello di categoria di regolare il rapporto tra inflazione programmata e inflazione effettiva, emerse appunto con la vertenza dei metalmeccanici. Diventava pertanto indispensabile, per rispettare la strategia di affidare comunque tale determinazione alla contrattazione e non agli adeguamenti automatici, ripensare le scadenze previste per l'adeguamento, approfondire maggiormente la differenziazione funzionale tra livelli ed evitare in particolare le sovrapposizioni dei cicli negoziali. Il non rispetto di tali raccomandazioni ha portato ad aggravare il carattere di inadeguatezza della struttura contrattuale nel periodo qui considerato. Le due drastiche decisioni/soluzioni degli artigiani e dei metalmeccanici hanno complicato la questione poiché si sono allontanate dall'idea del Protocollo e della stessa Commissione Giugni di mantenere la differenziazione funzionale tra il ccnl che garantisce le condizioni minime, ovvero l'uniformità della tutela di base a livello nazionale, e il secondo livello con un ruolo più specializzato sugli elementi normativi e retributivi.

Nel corso degli ultimi anni, la contrattazione nazionale di categoria è stata quindi caricata di responsabilità eccessive che hanno causato problemi e ritardi sia nella normale attività negoziale di rinnovo che in quella relativa al biennio economico,

con livelli elevati di conflittualità. L'originaria funzione di tutela del potere d'acquisto è stata in particolare appesantita dalle giustificate e crescenti aspettative di recupero rispetto ai differenziali tra inflazione effettiva e programmata. Per quanto riguarda il secondo livello, inoltre, la limitata distribuzione della produttività ha a sua volta sovraccaricato il livello nazionale di categoria di ulteriori giustificate attese dei lavoratori rispetto ai mancati guadagni. Il dibattito sulle soluzioni in campo è stato prevalentemente caratterizzato nel biennio 2004-05 da posizioni ancora molto distanti, frammentate e non sempre chiare e concrete. Si è trattato spesso di un confronto ideologico intersindacale, che ha fatto premio sulla realtà, come si può notare dalle seguenti più attente osservazioni delle rispettive analisi e argomentazioni. La posizione ufficiale della Cgil (espressa dalla relazione Cantone al direttivo di fine settembre 2004) era ad esempio favorevole ad una "inflazione prevedibile" in sostituzione di quella programmata, con regole più ferree sui rinnovi contrattuali, distribuzione di parte della produttività di settore a livello di ccnl per i lavoratori non coperti dalla contrattazione decentrata, fiscalizzazione degli oneri sociali per i bassi salari e i lavori dequalificati. Veniva però manifestata anche una certa apertura verso l'estensione della contrattazione territoriale, soprattutto di area, di filiera e di distretto (ma anche confederale per tutte le categorie, sui temi dello sviluppo locale e dei diritti generali) con la precisazione che "non sia né aggiuntiva né alternativa o contrapposta alla contrattazione aziendale" e che non sia svolta secondo il modello agricolo, giudicato negativamente.

La posizione della Uil (relazione Musi alla assemblea nazionale dei primi di settembre 2004), nel confermare la scelta politica della concertazione, chiedeva a sua volta specifiche "formule di garanzia" nel ccnl per erogare ai lavoratori interessati dalla contrattazione aziendale "un incremento salariale corrispondente alla media degli incrementi di produttività contrattati nelle aziende di categoria o di settore relative al territorio dove l'azienda stessa opera". Mentre per i lavoratori che già sono coperti dalla contrattazione territoriale, il ccnl avrebbe dovuto continuarne a definirne le modalità di erogazione.

Nelle proposte della Cisl (relazione Santini sulle "Linee guida per la riforma degli assetti contrattuali") il punto maggiormente in discussione restava il ruolo del contratto nazionale e il rapporto tra questo e il livello decentrato. Se per la Cgil, il ruolo del primo livello andava rafforzato: oltre alla piena tutela dei salari rispetto all'inflazione, anche distribuzione della produttività per i lavoratori delle aziende non coperte dalla contrattazione decentrata; Cisl e Uil restavano invece più orientate ad un rafforzamento del ruolo di quest'ultima che, oltre alla piena distribuzione della produttività, avrebbe dovuto integrare la tutela dei salari rispetto all'inflazione **reale che per la Uil potrebbe essere generalizzata presso la vasta platea delle piccole imprese attraverso una contrattazione territoriale** (sul modello del contratto dell'artigianato). Si faceva anche riferimento al "salario equo" secondo l'art. 36 della Costituzione che sarebbe

garantito dall'applicazione congiunta dei due livelli (con eventuali provvedimenti di efficacia *erga omnes*).

Queste ipotesi così esplicitate erano in forte contrasto tra loro. Ma se si analizzano con più attenzione, si potrebbe forse scorgere in questa, che appare come la divergenza fondamentale, anche qualche elemento comune. Innanzi tutto, nessuna della ipotesi in campo implicava una modifica radicale dell'accordo del 1993, anzi entrambe sembravano andare nella direzione di estendere il numero dei lavoratori tutelati proprio attraverso la piena applicazione dell'accordo stesso. In secondo luogo, anche la relazione Cantone ammetteva come prerogativa dei sindacati di categoria la possibilità di "decidere autonomamente le modalità con cui perseguire" gli obiettivi di tutela del potere di acquisto e di distribuzione della produttività. Entrambe le proposte lasciavano quindi di fatto aperta la strada della piena autonomia del contratto di categoria di decidere funzioni e compiti del livello decentrato, ovvero non secondo forme di adeguamento automatico che sarebbero contrarie allo spirito dell'accordo del 1993 (in tal senso la soluzione di clausole di uscita migliorative, pur sempre decise a livello di categoria, come suggerito dalla Commissione Giugni, contribuirebbe ad avvicinare ipotesi apparentemente così in contrasto tra loro).

Una più evidente convergenza è sembrata emergere su molti altri aspetti: sulla durata e sulla "razionalizzazione" dei contratti, oltre che sulle forme del contratto decentrato. Anche la Cisl come la Cgil chiedeva infatti una contrattazione territoriale, di distretto e di settore, aggiungendovi il riferimento al contratto dell'artigianato con l'indicazione di una "soglia numerica", ad esempio fino a 50 dipendenti, e con il rafforzamento dello strumento della bilateralità (non solo sulla distribuzione della produttività, ma anche su orari, inquadramento, formazione e mercato del lavoro), quale supporto per definirne modalità e criteri (previsto peraltro dalla stessa commissione Giugni, ma utile anche per sostenere la contrattazione territoriale del settore metalmeccanico, rivendicata ad esempio in alcune piattaforme unitarie di categoria, a Bergamo e a Cremona).

Si è manifestata infine una forte convergenza nelle diverse proposte rispetto alla "razionalizzazione organizzativa", ovvero all'accorpamento dei contratti. Ma proprio questo obiettivo comune sembra aver creato più difficoltà all'interno di ogni organizzazione, pur essendo considerato da tutti gli attori delle relazioni industriali come una strategia indispensabile per consentire un maggior ordine e controllo al centro, garantito il quale potrebbe essere più facile prevedere percorsi decentrati più spinti, anche grazie alle maggiori risorse rese disponibili. Senza investimenti adeguati nelle strutture sindacali decentrate, appare infatti difficile rilanciare il secondo livello, un compito o un "problema" che riguarda essenzialmente il sindacato, come non ha mancato di ricordare Federmeccanica. La razionalizzazione organizzativa al centro per dare dinamismo ai livelli decentrati ha già dato origine ai prevedibili atteggiamenti di resistenza da parte delle strutture interessate dal cambiamento, con le tradizioni presenti nelle diverse categorie. Chi ha praticato prevalentemente il contratto aziendale, come le

categorie dell'industria ma anche del credito, è più orientato a difendere il ruolo del contratto nazionale rispetto a chi ha sempre avuto interesse a potenziare il livello decentrato come nell'artigianato o nell'edilizia.

Altre proposte di riforma delle singole confederazioni sindacali sembrano aver creato minori problemi di composizione delle divergenze. L'ipotesi della Cisl fa riferimento alla inflazione europea. La "pari cogenza" dei due livelli contrattuali è anch'essa implicita e prevista peraltro nel contratto dell'artigianato. Maggiori perplessità ha destato invece, come noto, la richiesta di "esigibilità" della contrattazione decentrata, destinata a restare una proposta di difficile praticabilità, in assenza di un "obbligo" a contrattare nel sistema italiano di relazioni industriali.

Il dibattito sul riassetto della contrattazione di categoria ha ovviamente coinvolto nel periodo qui considerato anche le organizzazioni imprenditoriali. La soluzione proposta dal contratto dell'artigianato non sembra aver incontrato il favore della Confindustria, oltre che di molti altri settori imprenditoriali e del sindacato. Il rapporto tra grandi e piccole imprese è all'origine delle cautele della principale organizzazione imprenditoriale, come sostiene Delvecchio⁴¹. Secondo questi, il contratto degli artigiani avrebbe infatti il limite di considerare a livello nazionale solo gli aumenti di paga base, contingenza, edr, mentre i contratti confindustriali si basano su medie convenzionali o di fatto già più elevate. Sarebbero quindi più accettabili le "clausole di uscita", per contratti aziendali più favorevoli che "assorbirebbero" quelli nazionali. In quanto istituzione, la Confindustria sembra essere inoltre particolarmente cauta rispetto ad un eventuale cambiamento di "autorità sindacale" sui salari, per il timore di perdere il tradizionale interlocutore. Persiste infine una lettura tradizionale dell'accordo del 1993 riferito alla grande impresa, "l'unica ad avere le competenze necessarie per far nascere e sviluppare una cultura ricettiva del salario variabile in funzione della redditività"⁴².

Giugni ricorda l'esistenza di posizioni simili tra le parti sociali che non avevano però impedito la firma dell'accordo del 1993⁴³. Su un versante, la Confindustria orientata a escludere le piccole imprese dalla contrattazione aziendale, su un altro versante la Cgil in difesa del contratto nazionale, la Cisl e la Uil a sostegno del maggior dinamismo della contrattazione decentrata. Sono posizioni che potrebbero non essere in contraddizione tra loro neppure oggi se si accoglie ancora la formula "*né obblighi, né preclusioni*", una formula sulla quale lo stesso Giugni sostiene che pure vi fosse accordo unanime tra le parti.

⁴¹ *Il diario del lavoro*, 26 ottobre 2004.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ G. Giugni, *La lunga marcia della concertazione*, Il Mulino, Bologna 2003.

2.2 L'evoluzione dei contenuti e delle procedure della contrattazione nazionale di categoria

L'evoluzione della contrattazione nazionale di categoria nel biennio 2004-05 si è chiusa con il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, per la prima volta unitario dopo quello del 1994. Si è trattato di un evento importante e positivo proprio perché ha segnato un'inversione di tendenza rispetto alla pratica degli accordi separati **nel settore**. Anche se altri quattro milioni di lavoratrici e lavoratori, dagli edili ai tessili, dai chimici a quelli dell'agricoltura e dell'artigianato, i cui contratti sono scaduti nel 2005, si trovano tuttora in una situazione di incertezza.

I ritardi relativi ai rinnovi dei contratti nazionali di categoria costituiscono ormai una **realtà** ricorrente del nostro sistema di relazioni industriali negli ultimi anni. Anche alla fine del 2004 erano scaduti 26 ccnl che attendevano il loro rinnovo, tra i quali alcuni rilevanti quali quelli dei trasporti, comunicazioni, credito e assicurazioni, per un totale del 35% dei lavoratori interessati, ovvero circa 3 milioni e 800 mila. **I mesi di attesa per i lavoratori con il contratto scaduto sono in media 8,8, mentre l'attesa media distribuita sul totale dei dipendenti è di 3,5 mesi**⁴⁴. Tra i contratti di categoria che creano minori difficoltà di rinnovo, va segnalato quello dell'industria chimica che alla fine del 2003 è stato rinnovato alla scadenza del biennio economico, senza conflitti e con incrementi di 100 euro mensili, oltre alla introduzione di una indennità notte per i lavoratori turnisti.

Tra i più importanti contratti rinnovati all'inizio del periodo va ricordato il già citato accordo per il settore artigiano firmato nel marzo 2004 che oltre ai contenuti procedurali innovativi sopra descritti, relativi alle finalità e ai contenuti dei livelli di contrattazione e della parte economica, si caratterizza per il rilevante adeguamento dei criteri di funzionamento del sistema della bilateralità. In particolare il nuovo sistema bilaterale dell'artigianato viene esteso ad una miriade di materie: sistemi di rappresentanza, tutela in materia di salute e sicurezza, sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, formazione, previdenza, welfare integrativo, attività di indagine e ricerca, sviluppo delle pari opportunità, mercato del lavoro. L'operatività di tale sistema è garantita quindi anche dalla assegnazione alle parti sociali regionali del compito di adeguare le risorse per il finanziamento del Fondo sostegno al reddito e delle altre prestazioni ed attività concordate a livello regionale.

Un rinnovo particolarmente critico, perché avvenuto nell'aprile 2004 dopo sei mesi di trattative aspre, è quello relativo al settore tessile che ha riguardato 650 mila addetti. L'accordo prevede un incremento retributivo medio di 87 euro mensili per il biennio. Tra i contenuti più significativi vi è la creazione di nuovi organismi congiunti, quali un Osservatorio nazionale bilaterale, con possibilità di ricorrere ad esperti, per fornire alle imprese e ai sindacati dati e scenari di settore, e l'Obnf (Organismo nazionale bilaterale per la formazione), per definire i

⁴⁴ Fonte ISTAT – Rapporto annuale 2005

progetti formativi a livello nazionale, regionale e aziendale o locale. L'accordo prevede anche l'estensione dei diritti di informazione e consultazione per le aziende con più di 60 dipendenti, in particolare sul decentramento produttivo e i processi di delocalizzazione. Infine, il contratto fissa le regole per il ricorso a nuove forme di lavoro atipico, apprendistato, contratti di inserimento, part-time, job-sharing e telelavoro.

Altrettanto importante è il rinnovo del contratto per 1,2 milioni di lavoratori del settore costruzioni, sottoscritto nel maggio 2004. L'accordo, oltre a prevedere incrementi medi mensili di 90 euro, riguarda i contenuti della formazione, della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, della lotta contro il lavoro nero. In particolare, viene rafforzato il tradizionale sistema delle scuole edili, assegnando loro nuovi obiettivi formativi e trasformandole in vere e proprie agenzie nazionali di formazione gestite dal Formedil, il Fondo della formazione professionale di settore.

Nel luglio 2004 è stato firmato un altro importante contratto di categoria, quello relativo ai lavoratori del settore del commercio, anch'esso particolarmente critico in quanto sottoscritto dopo otto mesi di trattative. Esso prevede incrementi retributivi di 125 euro mensili a regime, oltre alla una tantum di 400 euro. Tra i contenuti più innovativi, è da segnalare la creazione di quattro nuovi organismi bilaterali: il comitato sulle pari opportunità; l'osservatorio nazionale per definire e implementare iniziative sull'occupazione, il mercato del lavoro, la formazione; una commissione nazionale congiunta per l'analisi e la soluzione delle controversie a livello nazionale e decentrato; un comitato nazionale per lo sviluppo dei temi comunitari, in particolare per la trasposizione degli accordi del dialogo sociale settoriale nel commercio. Sono quindi definite nuove regole sulla flessibilità del lavoro, soprattutto per i criteri di implementazione della legge n. 30 del 2003.

Il 2005 si apre con il rinnovo il 12 febbraio del ccnl relativo ai 320 mila lavoratori del settore del credito, sottoscritto dopo circa dieci mesi di trattative e ben tre scioperi a livello nazionale. L'aumento retributivo previsto è di 146,71 euro mensili, pari al 6,5%, differenziati tra gli 84,80 per i nuovi assunti e i 249,97 per i quadri, oltre alla una tantum anch'essa variabile da 353,69 a 1.042,31 euro, a seconda dei livelli di qualifica. Uno 0,1% del monte salari annuo è quindi destinato a finanziare un fondo pensioni integrativo per i giovani lavoratori assunti dopo il 1994, interessati come noto dalle condizioni meno favorevoli previste dalla riforma pensionistica del 1995. Altrettanto significative sono le nuove regole introdotte anche in questo settore sulla applicazione della legge n. 30 del 2003, in particolare sull'apprendistato e sui contratti di inserimento. Mentre non vengono prese in considerazione altre forme di flessibilità del lavoro quali lo staff leasing, i contratti a chiamata e i contratti a progetto, considerati non adeguati al settore.

L'anno 2005 si chiude quindi con il rinnovo il 3 dicembre di un altro importante contratto di categoria quale quello relativo ai 120 mila lavoratori delle

telecomunicazioni, per il periodo 2005-08. Come noto, si tratta del secondo contratto del settore telecomunicazioni, dopo il processo di privatizzazione di Telecom Italia (Cnel, 2004). L'aumento retributivo è di 96 euro, oltre alla una tantum di 500 euro per coprire il periodo di non copertura del contratto caratterizzato da vertenze e conflitti alquanto estesi. Tra le novità più rilevanti vanno segnalate l'estensione della tutela contrattuale di settore alle aziende di call center, alcune revisioni del sistema di classificazione, le regole per i nuovi tipi di contratto (a termine, part-time, di inserimento, apprendistato), la formazione (diritto allo studio per 150 ore annue e alla formazione per 160 ore annue, e creazione di un organismo congiunto legato a Fondimpresa), l'orario annuo flessibile. Nuove regole sono introdotte per i processi di outsourcing e di cambiamento aziendale, accompagnate dalla estensione dei relativi diritti di informazione e consultazione.

Il citato rinnovo unitario del ccnl dei metalmeccanici avvenuto il 19 gennaio 2006 è da attribuire in toto al periodo biennale qui considerato, soprattutto perché sottoscritto dopo quasi 13 mesi di ritardo caratterizzati da trattative e vertenze molto aspre e segnati da numerosi episodi conflittuali (62 ore di sciopero). Va ricordata la distanza enorme tra le parti: alla richiesta sindacale di 130 euro mensili si contrapponeva infatti un'offerta di 59,58 euro da parte di Federmeccanica. Alla fine, come noto, l'aumento previsto è di 100 euro mensili per il quinto livello e di 130 euro per i lavoratori non coperti dalla contrattazione decentrata. Tra le altre novità significative vanno ricordate anche in questo caso la regolazione dell'apprendistato e delle nuove forme di lavoro flessibile, oltre alle sperimentazioni sull'orario di lavoro e sulle flessibilità, sotto il controllo di una commissione bilaterale.

2.3 La contrattazione nella pubblica amministrazione

Il primo aspetto da rilevare con riferimento alla contrattazione nella pubblica amministrazione nel biennio in esame sono i sistematici e prolungati ritardi nella stipulazione dei rinnovi contrattuali, segno di crescenti difficoltà di funzionamento delle relazioni sindacali nel settore e di perdita di efficacia dell'accordo del 1993.

Il periodo oggetto del presente *Rapporto* coincide esattamente con il secondo biennio della terza tornata contrattuale per i dipendenti pubblici dopo la riforma del 1993, quella relativa al quadriennio 2002-2005. La procedura fisiologica, come noto, prevede un rinnovo entro tre mesi dalla scadenza (31-12-2003 per tutti i contratti). In realtà i rinnovi del biennio economico si sono conclusi al più presto a fine 2005, con quasi due anni di ritardo e a biennio praticamente scaduto, e nella maggioranza dei comparti con un ritardo anche superiore, a nuovo biennio già largamente iniziato, come per i casi di sanità, regioni ed autonomie locali, università, agenzie fiscali, enti pubblici non economici, presidenza del Consiglio

dei ministri, istituti di alta formazione (v. Tab. 2.1, per i quattro comparti più grandi, che coprono circa il 90% del totale dei dipendenti pubblici contrattualizzati). Quella dei ritardi è una tendenza che è andata rafforzandosi nel tempo, a partire dal biennio 1996-7, ma solo nell'ultimo quadriennio, ed in misura ancor più accentuata negli anni qui in esame, i ritardi hanno eguagliato o addirittura superato lo stesso periodo di validità dei contratti.

Tali ritardi sono attribuibili a varie ragioni. Vi sono in primo luogo problemi di risorse e di costi, connessi ai vincoli di finanza pubblica ed alle difficoltà del bilancio dello Stato, crescenti negli ultimi anni. Secondo diverse analisi⁴⁵, la contrattazione dell'ultimo periodo, specie quella integrativa condotta nelle amministrazioni decentrate, ha comportato dinamiche del costo del lavoro significativamente più elevate di quelle del settore privato nello stesso periodo. Di qui un duplice tentativo da parte del governo da un lato di porre dei freni alla autonomia di spesa delle amministrazioni decentrate nella contrattazione integrativa, attraverso varie misure di drastica ri-centralizzazione della contrattazione inserite a più riprese nelle leggi finanziarie degli ultimi anni, e dall'altro di contenere le uscite facendo slittare di fatto i rinnovi dei contratti nazionali, pur senza un congelamento formale come era avvenuto nei primi anni novanta.

In connessione con il problema delle risorse per finanziare i contratti, ed è questa una seconda ragione dei ritardi, si è anche assistito nell'ultimo quadriennio ad un rientro in forza della politica e dei decisori politici nel processo negoziale, in forme non di rado improprie rispetto al modello contrattuale introdotto dalla riforma del 1993. Che la definizione dell'ammontare delle risorse sia un processo di decisione eminentemente politico, collocato nelle leggi di bilancio dello stato, è infatti naturale ed inevitabile. Improprio è invece intavolare in proposito un vero e proprio negoziato tra sindacati e governo ai massimi livelli, con tanto di esibizione mediatica di tavoli affollatissimi di ministri che nulla avrebbero formalmente a che fare con la materia, ma evidentemente presenti al tavolo in rappresentanza dei variegati interessi dei partiti, come si è verificato alla fine di maggio. In tal modo il ruolo dell'Aran quale agente negoziale esclusivo nella contrattazione nazionale è risultato del tutto oscurato, non solo sul piano mediatico, ed uno dei pilastri della riforma del 1993 seriamente indebolito. Peraltro, vi erano significative divisioni tra i diversi partiti della maggioranza circa l'entità media degli aumenti da riconoscere ai pubblici dipendenti, con Alleanza Nazionale e UDC su posizioni più permissive e Lega e Forza Italia più

⁴⁵ Aran, *Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici*, numeri vari, ed in particolare per le tendenze delle retribuzioni contrattuali della prima metà degli anni 2000, n.1/2006 (maggio), Tavola 1; Dell'Aringa C., Vignocchi C. (2006), *Salario variabile e autonomia finanziaria negli enti locali: l'esperienza della contrattazione integrativa*, Milano: Ref, dattiloscritto, pp. 1-22; Vignocchi C. (2006), *Tre tornate di contrattazione negli enti locali: cosa salvare di un'esperienza controversa*, in Dell'Aringa C.-Della Rocca G. (a cura di), in corso di stampa, Soveria Mannelli: Rubbettino.

restrittive. I primi erano disposti a concedere incrementi fino al 5,1%, i secondi a rispettare il 4,3% indicato nella legge finanziaria per il 2005, mentre i sindacati prima dell'accordo del 29 maggio 2005, fermatosi al 5,01%, chiedevano non meno dell'8%, comprensivo dell'inflazione per il biennio 2004-05 più il recupero del potere d'acquisto perso nel biennio precedente ed una quota di produttività. Infine, una terza ragione che ha reso particolarmente problematici i rinnovi dell'ultimo quadriennio, e del 2004-5 in particolare, consiste nelle tensioni prodotte dalla riforma del Titolo V della Costituzione sulla struttura vigente della contrattazione collettiva. In particolare tensioni relative al peso da attribuire al livello nazionale e a quello decentrato di contrattazione, con disaccordi non solo *tra* gli attori quanto *dentro* gli stessi attori – tra i diversi livelli organizzativi dei sindacati e tra i diversi livelli delle amministrazioni pubbliche, il governo centrale e l'Aran.

Tab. 2.1. Rinnovi dei contratti nazionali e relativi ritardi nei principali comparti, 2002-2005

Comparto	Data CCNL	Tipo e Periodo di riferimento	Ritardo
Ministeri	7-12-05	Biennio economico 2004-05	23 mesi
	12-6-03	Quadriennio normativo 2002-05 e biennio 2002-03	18 mesi
Scuola	7-12-05	Biennio economico 2004-05	23 mesi
	24-7-03	Quadriennio normativo 2002-05 e biennio 2002-03	19 mesi
Sanità	5-6-2006	Biennio economico 2004-05	29 mesi
	19-4-2004	Quadriennio normativo 2002-05 e biennio 2002-03	28 mesi
Regioni e AALL	9-5-06	Biennio economico 2004-05	28 mesi
	22-01-04	Quadriennio normativo 2002-05 e biennio 2002-03	25 mesi

In questo contesto non sorprende se i rinnovi si sono accompagnati ad una notevole conflittualità, con tre scioperi di tutto il personale pubblico prima di arrivare all'accordo di fine maggio 2005. Ma anche dopo tale accordo ci sono voluti altri mesi prima che l'Aran ricevesse gli atti di indirizzo da parte dei comitati di settore (rappresentati per 7 settori dal governo stesso), senza i quali non potevano essere aperte le trattative per i contratti di comparto. Una volta arrivati gli atti di indirizzo, gli accordi sono stati conclusi tra l'inizio di dicembre 2005 per i lavoratori della scuola, dei ministeri e delle aziende autonome, e tra marzo e giugno 2006 per tutti gli altri. In certo senso, l'Aran è risultata essa stessa vittima del processo di ripolitizzazione delle relazioni sindacali nel settore.

Quanto ai contenuti, trattandosi di rinnovi relativi alla sola parte economica, essi non presentano particolari caratteri di novità, se non per un aspetto, relativo alla cosiddetta ‘mensilizzazione’ dei trattamenti per la produttività collettiva e individuale. Una novità che prende sostanzialmente atto dell’uso spesso poco incentivante, generalizzato e poco selettivo che è stato fatto dell’istituto in questione nella contrattazione integrativa, trasformandolo di fatto in elemento fisso della retribuzione. Per il resto, già il contratto per la parte normativa relativa al quadriennio 2002-2005 non presentava caratteri particolarmente innovativi, quanto piuttosto di aggiustamento e manutenzione delle rilevanti innovazioni introdotte nel quadriennio precedente, nuovo ordinamento professionale in testa⁴⁶.

Novità di rilievo riguardano invece il rapporto tra livello nazionale e livello decentrato di contrattazione, con una notevole ricentralizzazione della contrattazione rispetto la quadriennio 1998-2001, che è significativamente proseguita anche nel biennio in esame. Ma esse non sono introdotte direttamente nei contratti di comparto bensì in misure definite nelle leggi finanziarie dello Stato, in prosecuzione di una tendenza in atto dal 2002. Tali modificazioni si comprendono alla luce degli sviluppi della contrattazione integrativa negli anni precedenti. Con la cosiddetta ‘fase 2’ della riforma, a fine 1997 (d. lgs. 396/1997), la contrattazione decentrata si era infatti vista riconosciuta un maggiore autonomia rispetto al quadriennio precedente, con la possibilità per le singole amministrazioni, sancita nei CCNL per il quadriennio 1998-2001, di aggiungere risorse proprie per il trattamento del personale, oltre a quelle direttamente stanziare dai contratti di livello superiore, purché finalizzate all’attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione degli enti, e compatibili con i vincoli di bilancio delle singole amministrazioni.

Questa possibilità di immettere risorse aggiuntive nella contrattazione rispetto a quelle definite dal contratto di livello superiore, con vincoli facilmente aggirabili, è stata spesso utilizzata al servizio di una applicazione poco rigorosa del nuovo inquadramento professionale e dei fondi per la produttività. La stessa alternativa che la contrattazione nazionale poneva tra compensi di produttività e progressioni orizzontali⁴⁷ è stata in vari casi aggirata utilizzando dapprima in maniera massiccia le risorse del fondo di produttività per finanziare le progressioni, e ricostituendo successivamente il fondo stesso attraverso l’immissione di risorse fresche giustificate con l’ampliamento dei servizi, in modo da lasciare inalterate la quota di produttività distribuita ai dipendenti. Anche le progressioni verticali sono

⁴⁶ Per un’ampia disamina dell’esperienza contrattuale nella pubblica amministrazione dopo la riforma del 1993, v. Ricciardi M. (2004), *La contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni. Luci, ombre e pregiudizi*, in “Lavoro e Diritto”, XVIII, n. 3-4, pp. 633-669.

⁴⁷ I contratti nazionali in genere definiscono una quota molto ridotta sul monte salari da destinarsi alle progressioni orizzontali, lasciando però libere le amministrazioni di aumentare queste risorse utilizzando il fondo per la produttività, che dovrebbe ridursi in misura corrispondente.

state spesso finanziate con risorse aggiuntive, considerati i fondi modesti ad esse normalmente destinati dai contratti nazionali (in genere lo 0,2-0,3% del monte stipendi complessivo ad una certa data).

L'uso massiccio delle progressioni orizzontali, e in misura minore verticali, con talvolta passaggi di blocchi interi di personale, è in parte comprensibile in sede di prima applicazione del nuovo istituto, dopo anni di paralisi del precedente sistema che in alcuni casi aveva lasciato situazioni di relativo sottoinquadramento del personale. Ma, a parte episodi di veri e propri abusi, con doppi o tripli passaggi non consentiti dai contratti nazionali, quella tendenza è in parte proseguita anche nell'ultimo quadriennio, comportando due conseguenze problematiche, specie se dovesse persistere nel tempo. La prima, sul piano economico, riguarda una dinamica delle retribuzioni di fatto che viene prodotta da spostamenti verso l'alto della struttura del personale per livello di inquadramento. In non pochi casi è come se le progressioni orizzontali, non solo su pressione delle rappresentanze sindacali in azienda e dei sindacati esterni, avessero preso il posto dei vecchi scatti automatici di anzianità, qualcosa di dovuto dalle amministrazioni in compensazione di dinamiche retributive nazionali ritenute insoddisfacenti. Con l'aggravante che se gli effetti economici possono essere simili, i costi di gestione (di transazione) sono assai più elevati rispetto ai vecchi scatti, a causa dell'appesantimento delle procedure (spesso fintamente) selettive, della necessità di allestire corsi di formazione appositamente finalizzati alle progressioni, ecc.. Certamente non ovunque è stato così, ma casi del genere non sono stati l'eccezione - tanto da far rimpiangere a qualche amministratore i vecchi scatti di anzianità.

La seconda conseguenza problematica, sul piano organizzativo, riguarda il relativamente rapido spostamento di quote crescenti di personale verso i gradi alti sia all'interno delle singole categorie che nel sistema di inquadramento complessivo. Un fenomeno di concentrazione nei gradini alti della scala che irrigidisce uno strumento pensato per introdurre più flessibilità nella gestione del personale. Questa è una caratteristica non nuova nel lavoro pubblico, più volte conosciuta anche in passato. Ma è preoccupante che già a così poco tempo dalla introduzione del nuovo ordinamento, in più di un comparto si sia ritenuto necessario aumentare, in qualche caso in misura considerevole, il numero dei livelli di progressione orizzontale e talvolta anche verticale per fare fronte a tale fenomeno.

Oltre ai problemi organizzativi appena richiamati, queste tendenze hanno creato non pochi problemi dal punto di vista del controllo dei costi, alimentando dinamiche delle retribuzioni di fatto, comprensive cioè degli effetti della contrattazione integrativa, assai più sostenuta di quelle contrattuali determinate

dai contratti nazionali, sensibilmente al di sopra dell'inflazione e notevolmente divaricata rispetto a quelle del settore industriale nello stesso periodo⁴⁸.

Per queste ragioni, nello stesso periodo in cui il *Libro Bianco* sul mercato del lavoro auspicava un forte decentramento della contrattazione anche nel settore pubblico, in analogia con il settore privato e in ragione del processo di privatizzazione da anni in corso nel settore, il ministro del Tesoro correva ai ripari con forti misure di ricentralizzazione ex-ante della contrattazione collettiva. Già con la legge finanziaria per il 2002 (l. 448/2001, art.17), in modificazione o integrazione del d. lgs. 165/2001, venivano rafforzati i poteri di controllo del governo, a fianco dei comitati di settore competenti, sulle implicazioni finanziarie sia della contrattazione nazionale, attraverso l'esame delle ipotesi di accordo e l'esclusione di qualsiasi concorso dello Stato alla copertura di spese derivanti da disposizioni assunte in dissenso col governo, sia della contrattazione integrativa, prevedendo verifiche congiunte delle implicazioni finanziarie di tale contrattazione, operate insieme ai comitati di settore delle amministrazioni non statali. Dopo una misura analoga nella legge finanziaria per il 2003 (art. 33, l. 289/2002), i provvedimenti più drastici sono probabilmente quelli adottati nel biennio qui in esame, nella legge finanziaria per il 2006. Provvedimenti i quali prescrivono che, a decorrere dal 2006, l'ammontare dei fondi complessivi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per il 2004 (diminuito dell'1% per le Regioni e autonomie locali), e che i risparmi derivanti dall'applicazione della norma in questione costituiscono economie di bilancio per migliorare i saldi delle rispettive amministrazioni e non possono essere utilizzati per incrementare i fondi negli anni successivi⁴⁹.

In breve, sia la contrattazione nazionale di comparto, con il connesso ruolo dell'Aran, che quella integrativa di secondo livello hanno mostrato nel biennio in esame notevoli segnali di difficoltà rispetto al modello previsto dalla riforma del 1993 e del 1997. Resta da vedere se nel prossimo biennio queste difficoltà potranno rientrare, o se si renderà necessario un nuovo intervento di correzione del quadro regolativo della contrattazione nel settore.

Altre novità del periodo riguardano un ripensamento di altri aspetti della riforma introdotta nel 1993, con le modificazioni e integrazioni che l'hanno accompagnata per tutto il decennio, come ad esempio la regolazione della dirigenza pubblica e il cosiddetto *spoils system*. Ma essi hanno una connessione solo limitata ed indiretta,

⁴⁸ V. Aran, *Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti*, 1/2006, Tavola 2, dove risulta una crescita delle retribuzioni di fatto nella Pubblica amministrazione tra il 2000 e il 2005 del 21,9% , contro il 15,1% nell'industria e una inflazione programmata dell'8,4% e reale del 12,6%.

⁴⁹ Su tutto ciò rimando per maggiori approfondimenti a Bordogna L. (2006), *La contrattazione collettiva. Un nuovo equilibrio tra centralizzazione e decentramento?*, in Dell'Aringa C.-Della Rocca G. (a cura di), in corso di stampa, Soveria Mannelli: Rubbettino.

sia pure significativa, con le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva, e pertanto rimandiamo ad altre sedi per eventuali approfondimenti⁵⁰.

3. L'evoluzione degli assetti contrattuali a livello decentrato (aziendale e territoriale): modelli, esperienze e tendenze

3.1 L'evoluzione della contrattazione integrativa aziendale e territoriale

Anche nel periodo in esame, come nel biennio precedente, la contrattazione decentrata a livello aziendale e territoriale si è svolta in un clima economico poco favorevole. Nel 2004 e 2005 l'economia italiana ha continuato a mostrare segni di notevole affaticamento nel poco roseo panorama europeo, sia a livello macro che nelle dinamiche micro. Tassi di crescita del prodotto nazionale lordo molto limitati e tra i più bassi nell'unione Europea, vicini allo zero; aumenti del costo del lavoro per unità di prodotto e dinamiche delle retribuzioni nominali per addetto comparativamente più elevati non solo dei competitori asiatici ma di importanti paesi europei come la Germania e la Francia; riduzione continua delle quote di esportazione dei prodotti italiani nel commercio internazionale, non solo a vantaggio dei paesi emergenti ma anche di altri paesi europei come, di nuovo, Francia e Germania⁵¹.

In questo quadro, i settori più direttamente esposti alle pressioni competitive internazionali come il tessile, il calzaturiero, il settore del legno, ed altri ancora legati al *made in Italy*, hanno incontrato notevoli vincoli nella contrattazione di secondo livello. E ciò nonostante un certo miglioramento delle condizioni sul terreno delle relazioni sindacali in generale dopo l'avvento della nuova presidenza di Confindustria. D'altro canto, le vicende negative di alcuni grandi gruppi che avevano caratterizzato il precedente biennio hanno continuato ad esercitare in parte i loro effetti anche nel periodo in esame, sia pure con alcuni significativi miglioramenti nel tempo – caso Fiat in testa.

Molti accordi sono legati a vicende di crisi aziendali e connesse ristrutturazioni. Una complessa vertenza aziendale nel segno della ristrutturazione, dovuta dapprima (2002-03) ad una flessione generale del traffico aereo dopo l'11 settembre 2001, ma poi a problemi aziendali specifici, è quella dell'Alitalia. A

⁵⁰ V. ad esempio il Terzo Rapporto del Comitato tecnico-scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato, *Processi di programmazione strategica e controlli interni nei Ministeri*, Roma: Corte dei Conti, giugno 2004.

⁵¹ Questi dati sono ricordati in maggiore dettaglio nel già citato documento di Confindustria, *Relazioni industriali. Per una maggiore competitività delle imprese, lo sviluppo dell'occupazione e la crescita del paese*, Roma: 22 settembre 2005.

causa della concorrenza delle compagnie *low-cost*, la quota Alitalia sul traffico interno era scesa dal 76% del 1996 al 51% del 2003 e 44% nel 2004. Due accordi erano stati raggiunti il 23 gennaio 2002 e poi a fine marzo dello stesso anno per la gestione degli esuberi e la ricapitalizzazione dell'azienda (quest'ultimo anche con il governo che, attraverso il Ministero dell'Economia, detiene la maggioranza assoluta delle azioni della compagnia), sebbene non sottoscritti da tutti i nove sindacati presenti in azienda. Tali accordi erano stati ben lungi dal risolvere la crisi Alitalia ed i problemi sono tornati ad esplodere nel 2003 fino al rischio di fallimento, portando il consiglio di amministrazione nell'ottobre di quell'anno ad approvare un piano industriale per il periodo 2004-06 che prevedeva 2700 esuberi nel quadro di una azione per il contenimento dei costi. Questo piano portò ad una forte protesta dei sindacati, espressa in uno sciopero del 19 gennaio 2004 coinvolgente personale di terra e di volo, promosso da tutti i sindacati presenti in azienda (confederali + Sult, Anpav e Avia), eccetto i due sindacati dei piloti, Anpac e Up. Una grande quantità di voli (364) dovettero essere cancellati. Nei mesi successivi, in negoziati tra sindacati, impresa e governo, e con un nuovo amministratore delegato, varie proposte furono avanzate da tutti gli attori per superare i dissensi suscitati dal piano industriale 2004-06 presentato a fine 2003, fino al raggiungimento di una serie di importanti accordi per il rilancio dell'azienda tra il 14 settembre e il 5 ottobre. Accordi che, modificando un piano di ristrutturazione presentato dall'azienda il 6 settembre, erano volti a ridefinire le condizioni di lavoro e retributive dei piloti, degli assistenti di volo, e del personale di terra, prevedendo tagli di personale per 3700 unità (289 piloti, 2490 personale di terra, 900 assistenti di volo, rispetto ai 5000 originariamente prospettati in totale), e a ridisegnare l'assetto societario/organizzativo di Alitalia. Da parte sua il governo si impegnava ad adottare misure per assistere i lavoratori in esubero, estendendo gli ammortizzatori sociali in vigore nel settore industriale al settore del trasporto aereo (24 mesi di Cassa Integrazione Guadagni con l'80% dello stipendio, più tre anni di mobilità). I dipendenti Alitalia erano al momento 22200 unità, distinti in circa 7200 personale di volo (2365 piloti e 4787 assistenti di volo) e circa 15000 personale di terra.

Un successivo accordo del febbraio 2005 portava poi a zero i 900 tagli previsti per gli assistenti di volo, attraverso ulteriori modifiche delle condizioni retributive e dell'orario di lavoro.

Questo insieme di importanti accordi non si è rivelato tuttavia sufficiente né per il rilancio definitivo dell'azienda né per garantire la pace sindacale. Quanto al conflitto, protagonista è soprattutto il maggiore sindacato nell'area degli assistenti di volo (Sult) che, dopo aver accettato di firmare l'accordo del 18 settembre 2004 relativo alla categoria, si era rifiutato di sottoscrivere gli altri accordi relativi alla ristrutturazione ed anche quello del 26 febbraio 2005, proclamando alcuni scioperi a sostegno delle proprie posizioni. Come reazione, l'azienda nel mese di agosto decide di sospendere il Sult dai diritti sindacali riconosciuti dallo Statuto dei Lavoratori, aprendo una controversia che vede l'intervento anche dei ministri del

lavoro e di quello delle infrastrutture, senza esiti. Altri scioperi seguono nel mese di settembre. Ma il clima torna a farsi teso nell'ultima parte del biennio qui considerato e all'inizio del 2006, con una serie di scioperi nel mese di gennaio promossi da sei sindacati (confederali, Ugl, Up e Sult) per protestare contro la presunta violazione da parte dell'azienda del piano di ristrutturazione concordato nel settembre/ottobre 2004, e garantito dal governo. Il fatto è che gli accordi del settembre 2004, con le conseguenti riduzioni di personale (sia pure inferiori a quelle originariamente previste), i mutamenti delle condizioni lavorative, le riduzioni del costo del lavoro e la ricapitalizzazione dell'azienda, per circa la metà sostenuta da aiuti dello Stato, non sembrano per ora avere prodotto gli effetti sperati. La crisi Alitalia è ben lungi dall'essere risolta, con tutte le implicazioni e ripercussioni sul piano delle relazioni sindacali. Delle sue vicende è molto probabile che si parlerà ancora nel prossimo *Rapporto*.

Un'altra grande vicenda di ristrutturazione, accompagnata da una pluralità di tensioni e accordi sindacali, con esito tuttavia ben diverso, è quella della Fiat. Anch'essa si trascina dal biennio precedente con persistenti problemi per almeno tutta la prima parte del periodo qui considerato. Di aprile-maggio 2004 sono i pesanti scioperi alla Fiat-Sata di Melfi, con divisioni tra i principali sindacati (a favore rappresentanti delle rsu appartenenti a Fiom, Cisl, Slai-Cobas e Ugl; contrari Fim Uilm e Fismic), tensioni tra gli stessi lavoratori e ripercussioni sulla produzione di altri impianti del gruppo. Al centro della vertenza questioni attinenti l'organizzazione dei turni di lavoro e del lavoro notturno, la revisione delle retribuzioni ed il superamento delle differenze con i dipendenti di altri stabilimenti Fiat, l'organizzazione del lavoro. Dopo vari tentativi di accordo senza esiti positivi, la situazione si è sbloccata solo con l'intervento del management aziendale ai massimi livelli e dei tre segretari confederali di Cgil, Cisl e Uil, portando ad un accordo sottoscritto unitariamente da tutti i sindacati, nonostante le forti divisioni precedenti, e approvato poi dal 74% dei lavoratori. Della fine dello stesso anno è uno sciopero di 4 ore dei dipendenti Fiat-auto indetto unitariamente da tutti i principali sindacati contro un piano di ristrutturazione presentato dall'allora amministratore delegato Demel, che prevedeva un uso più flessibile dell'orario di lavoro per estendere il grado di utilizzazione giornaliera e annuale degli impianti, ed una chiusura della produzione di motori a Arese e Mirafiori. I sindacati contestano soprattutto la focalizzazione del piano prevalentemente sul taglio dei costi e lo spostamento di produzione all'estero. Ad un anno di distanza, alla fine del 2005-inizio 2006, un altro elemento di tensione tra azienda e sindacati (e governo) è la questione degli esuberanti di circa 1000 impiegati, per i quali azienda e sindacati vorrebbero l'applicazione dei benefici connessi alla 'mobilità lunga' (sostegni al reddito fino al pensionamento) mentre il governo, appellandosi alle linee-guida europee sull'occupazione ed in coerenza con la riforma pensionistica da poco approvata, preme per programmi di reintegrazione nel mercato del lavoro. La soluzione viene trovata all'inizio di aprile applicando per lo più la Cassa Integrazione Guadagni per periodi differenziati fino al dicembre

2006, e con un eventuale successivo intervento della mobilità lunga, ma prevedendo anche varie misure di formazione e ricollocamento per reintegrare parte degli interessati nel mercato del lavoro.

Ma è soprattutto il miglioramento delle condizioni economiche di Fiat-auto a partire dalla seconda metà del 2005, grazie anche a nuovi orientamenti del rinnovato management aziendale, a contribuire ad un decisivo cambiamento nel clima delle relazioni sindacali aziendali. Di agosto 2005 è la presentazione al governo e ai sindacati di un nuovo piano industriale da parte di Sergio Marchionne che, come amministratore delegato, affianca Luca Cordero di Montezemolo nominato presidente. Il nuovo piano industriale prevede consistenti investimenti e lancio di nuovi modelli, e un pieno utilizzo dei dipendenti in tutti gli impianti italiani per la fine del 2008. Il nuovo piano viene accolto molto positivamente dai sindacati.

La svolta decisiva, anticipata e permessa da un netto miglioramento delle vendite e dei conti, è infine rappresentata a fine giugno 2006 dal rinnovo, dopo dieci anni, dell'accordo integrativo per il gruppo Fiat. Si tratta del secondo accordo aziendale sottoscritto nell'ambito delle regole dell'accordo tripartito del luglio 1993. Il precedente era stato raggiunto nel 1996, con scadenza a fine 1999. Tentativi di rinnovo allora intavolati si erano definitivamente interrotti nel 2001, con lo scoppio della crisi del gruppo in tutta la sua gravità. L'accordo prevede un premio di risultato di 1100 euro in media a regime (luglio 2008), legato a vari indicatori di performance di gruppo, di redditività e di qualità/produttività. Istituisce una commissione paritetica per ridefinire il sistema di partecipazione e la costituzione di un gruppo di lavoro per definire forme di assistenza sanitaria integrativa. Circa aspetti del mercato del lavoro, regola l'utilizzo del contratto di apprendistato e ne prevede l'applicazione anche ai dipendenti assunti con contratti atipici, concordando un innalzamento della quota di conferma al lavoro al 95% (contro il 70% stabilito dal CCNL del settore metalmeccanico). Inutile sottolineare che l'accordo è stato salutato con grande soddisfazione da tutte le parti, consolidando l'avvio di una nuova stagione di relazioni sindacali meno problematiche e più partecipative in tutto il gruppo⁵².

Un altro accordo legato a processi di ristrutturazione è quello del gruppo Parmalat, dopo l'esplosione della crisi finanziaria e giudiziaria di fine 2003. L'accordo siglato nel novembre 2004 tra il commissario Bondi e i sindacati di categoria affiliati a Cgil, Cisl e Uil definisce le procedure per proteggere i lavoratori durante il processo di ristrutturazione, secondo il piano di riorganizzazione industriale e finanziaria presentato nel luglio 2004, e precisa il sistema di relazioni sindacali di gruppo. L'accordo è accolto molto positivamente dalle parti ed anche dai ministri del lavoro e delle attività produttive che hanno sin dall'inizio seguito la crisi della Parmalat.

⁵² Per una presentazione più dettagliata dell'accordo, v. D. Coletto in "Diritto delle relazioni industriali", 3/2006.

Sempre legati a processi di ristrutturazione sono gli accordi che hanno interessato gli stabilimenti di Terni del gruppo Thyssen, dopo la decisione nel dicembre 2004, contrariamente ad un precedente accordo col governo, di chiudere alcune attività nel sito umbro con significative perdite occupazionali. Dopo una fase di scontro con i lavoratori e i sindacati, un accordo di fine febbraio 2005 chiude la vertenza con la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Altri interessanti accordi raggiunti nel biennio in esame riguardano aziende, specie del settore manifatturiero, impegnate in processi di delocalizzazione all'estero per fronteggiare le spinte della concorrenza internazionale. Gli accordi mirano a salvaguardare la posizione dei lavoratori colpiti da questi processi, che rientrano in diffusi fenomeni di crisi che, secondo un'indagine della Cgil, a metà 2004 avrebbero riguardato circa 2800 aziende a collocato 160 mila lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni o in procedura di mobilità. E' questo ad esempio il caso di due aziende di elettrodomestici del Nord-Est del paese, la De' Longhi e la Zoppas, entrambe con il quartier generale nella provincia di Treviso. In entrambi i casi la aziende hanno assunto decisioni di spostare parte rilevante della produzione dagli stabilimenti italiani in Cina (De' Longhi) o in stabilimenti esteri del gruppo collocati in Romania, Brasile, Cina e Messico (Zoppas). La forte protesta dei lavoratori e dei sindacati, sostenuti anche dalle autorità locali, ha indotto a ridefinire in parte i relativi piani industriali e a stipulare un accordo quadro tra i sindacati e l'Unione industriali di Treviso. L'accordo prevede strumenti di gestione degli esuberanti, con la partecipazione delle istituzioni locali, onde rendere compatibili le esigenze competitive delle aziende con la salvaguardia degli interessi occupazionali dei lavoratori.

Nella stessa direzione di gestire processi (o minacce) di delocalizzazione si colloca un interessante accordo siglato tra i sindacati e la Siemens per prevenire spostamenti all'estero di produzioni svolte negli stabilimenti di Pisa del gruppo. L'accordo di fine gennaio 2005 prevede l'introduzione di turni di lavoro alla domenica, in cambio di aumenti salariali, riduzione dell'orario settimanale e nuove assunzioni.

Ma non mancano casi di accordi stipulati in un contesto economico più positivo, sottratti alla minaccia di crisi imminenti. Un esempio è l'accordo aziendale raggiunto alla Piaggio nel giugno 2004, il primo da nove anni, che introduce una banca delle ore, nuove forme di impiego flessibile, schemi di *performance-related-pay* e prevede la costituzione di un Consiglio Aziendale Europeo. Un altro esempio è l'accordo raggiunto alla Vodafone Omnitel nel dicembre 2004, con misure atte a migliorare la conciliazione tra tempo di lavoro e esigenze familiari delle madri lavoratrici, e che introduce altresì nuove forme di organizzazione dell'orario di lavoro, incentivi per il lavoro domenicale e notturno e forme di *performance-related-pay*.

Del maggio 2004 è un importante accordo, salutato molto positivamente dai sindacati, relativo al call centre di Telecom, Atesia, che prevede forme di stabilizzazione del rapporto di lavoro degli oltre 4000 co.co.co, in applicazione

delle previsioni contenute nella riforma del mercato del lavoro entrata in vigore a fine 2003. Del febbraio 2005 è un accordo alla Ferrari Auto, con l'introduzione di maggiori flessibilità dell'orario di lavoro, la valorizzazione del part-time ed un cospicuo premio di risultato. Ed infine dell'aprile 2006 è il rinnovo del contratto aziendale dalla Banca d'Italia.

Una certa attività di contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico, specie nelle regioni del Nord, è stata legata, soprattutto nel 2004, ai cosiddetti pre-contratti, ovvero alla campagna della Fiom-Cgil per cercare di riaprire il contratto nazionale di categoria firmato dalle altre organizzazioni nel maggio 2003 anche se i risultati ottenuti non sono stati sufficienti alla ripresa della trattativa per il contratto nazionale.

Non si può chiudere questa sezione senza segnalare nuovamente la mancanza di rilevazioni statistiche sistematiche e rappresentative sul piano nazionale della contrattazione di secondo livello come quelle che nel passato il Cesos conduceva per conto del Cnel.

Questa mancanza non consente una valutazione d'insieme circa il livello di diffusione ed i contenuti della contrattazione decentrata essenziale anche per analisi comparative a livello internazionale.

3.2 La contrattazione territoriale e gli accordi di concertazione a livello locale, con particolare riferimento agli elementi relativi alla regolazione del rapporto di lavoro e alla gestione delle risorse umane (formazione, mercato del lavoro, pari opportunità, ecc.)

Insieme alla limitata diffusione degli accordi collettivi aziendali la scarsa pratica della contrattazione territoriale è stata segnalata come uno dei problemi maggiori che hanno contribuito a ridurre l'efficacia dell'accordo del 23 luglio 1993. Le difficoltà e le cause di tali limiti sono note ed anch'esse ampiamente e puntualmente segnalate dalla Commissione Giugni istituita nel 1997 dall'allora governo Prodi per la verifica del Protocollo Ciampi⁵³. Non si dispone peraltro di molti dati sulla contrattazione territoriale in Italia. Alcune, non molte, statistiche relative alla sua diffusione fanno riferimento in parte ai dati forniti dall'Istat e in parte agli osservatori nazionali e locali, da quelli del Cnel a quelli del Cesos o dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali. Poco si sa rispetto alla sua diffusione anche nei settori che per tradizione l'hanno praticata e continuano tuttora a praticarla a livello territoriale: agricoltura, edilizia, commercio, artigianato.

Mancano in particolare indagini che consentano di analizzare modelli, tendenze e prospettive della contrattazione territoriale in questi e in altri settori, nonostante i

⁵³ Per una analisi più approfondita e ragionata vedi: C. Dell'Aringa e S. Negrelli, *Le relazioni industriali dopo il 1993: un decennio di studi e ricerche*, Aisri/Angeli, Milano 2005.

caratteri spesso innovativi, e a volte più diffusi di quanto normalmente ritenuto, delle loro pratiche negoziali.

Come si è visto sopra, ad esempio, alcuni caratteri innovativi di tale tipo di contrattazione sono emersi in occasione del rinnovo del contratto dell'artigianato al quale ha fatto ampiamente riferimento lo stesso dibattito sulla riforma del modello contrattuale italiano. Senza dimenticare un altro contenuto particolarmente significativo quale lo sviluppo degli enti bilaterali, strumenti fondamentali di concertazione locale e di progresso del modello partecipativo di relazioni industriali nel nostro paese. Tendono inoltre a manifestarsi nelle pratiche locali di negoziazione elementi a sostegno della governance territoriale, di distretto, di filiera, di rete o di catena di fornitura sulla quale la maggior parte degli attori di rappresentanza degli interessi sembrano concordare. Tali elementi possono dare maggior dinamismo e autonomia a tutta la contrattazione decentrata, per ricostruire condizioni locali favorevoli alla formazione della produttività, per innovare e sperimentare forme di concertazione indispensabili per produrre quei beni collettivi locali necessari per lo sviluppo e la competitività. Nonostante l'assenza di rilevazioni statistiche sistematiche sulla contrattazione territoriale in Italia, da molti studi e ricerche, soprattutto di natura qualitativa, emerge infatti una certa vivacità e soprattutto varietà di tale tipo di negoziazione. Esiste nel nostro paese una lunga tradizione di ricerca empirica in questo senso, che in passato hanno contribuito a definire caratteri ed evoluzione della contrattazione territoriale in Italia. Basti citare ad esempio le indagini sociologiche sulla "Terza Italia" o sulle varie forme di dualismo della contrattazione e dell'associazionismo imprenditoriale e sindacale in alcune aree, ad esempio tra il modello "veneto" e il modello "emiliano"⁵⁴. Oppure i risultati delle indagini sugli accordi di distretto e di indotto, secondo i quali ad un modello di *governance imprenditoriale* della armonizzazione territoriale delle relazioni industriali, descritta ad esempio nel caso del modello Fiat nel comprensorio di Melfi, si accompagna un modello di *governance sindacale* di tale armonizzazione, ad esempio con i "delegati di sito" o con gli accordi sulle funzioni aziendali esternalizzate nel settore della fornitura auto a Torino o a Brescia⁵⁵.

Desta quindi meraviglia che ad una innegabile vivacità della contrattazione territoriale in generale e più specifica nei settori citati non corrispondano rilevazioni statistiche sistematiche o almeno al pari di quelle pur occasionalmente realizzate nel caso della contrattazione aziendale. Tra le rilevazioni più recenti, valore particolare assume quella relativa ai 571 accordi territoriali censiti nell'Archivio Cnel tra il 1996 e il 2003⁵⁶. Diffusi per due terzi circa soprattutto

⁵⁴ Cfr. Bagnasco, 1977; Trigilia, 1994; Giaccone, 2000.

⁵⁵ Cfr. Negrelli, a cura di, 2000.

⁵⁶ Cnel, *I lineamenti fondamentali della contrattazione territoriale contenuta nell'Archivio del Cnel e la contrattazione territoriale nei distretti industriali*, Documenti n. 33, Roma, marzo 2004. Cfr. anche: Cnel, *L'aggiornamento degli Archivi nazionali Cnel della contrattazione decentrata*

nei settori dell'edilizia (38%) e dell'agricoltura (31%) e nelle regioni settentrionali (oltre la metà), in misura minore si trovano nel settore artigiano (18%) e del commercio, turismo e servizi (8%) che pure come detto dovrebbero registrarne la pratica più diffusa. La Commissione Informazione del Cnel nel suo Rapporto ha comunque segnalato che in questi due ultimi settori, tale tipo di contrattazione va assumendo importanza sempre maggiore. Lo stesso Rapporto ipotizza che nell'industria le difficoltà rispetto ad una sua maggior diffusione risiederebbero nella più ampia presenza della contrattazione aziendale, anche se tale ipotesi sembra in contraddizione con le stime che da diverse fonti sembrano concordare su non più del 50% di lavoratori dipendenti interessati, in un terzo circa delle imprese industriali e dei servizi con oltre 20 dipendenti.

Particolarmente interessanti sono i contenuti maggiormente oggetto della contrattazione territoriale sempre secondo l'analisi dei dati dell'Archivio Cnel. I due temi trattati con maggior frequenza, in quasi tutti gli accordi, riguardano la parte economica (retribuzioni, tfr, integrativi) e i rapporti sindacali. La flessibilità degli orari di lavoro sembra essere più contrattata (oltre metà degli accordi) rispetto alla flessibilità dei contratti di impiego (meno della metà degli accordi), soprattutto in agricoltura e nel commercio. Meno trattati sono invece i temi delle pari opportunità, dell'organizzazione del lavoro e dei diritti sindacali. Per quanto riguarda invece i temi caratterizzanti nei diversi settori: in agricoltura prevalgono qualifiche, professionalità e orari di lavoro, mentre in edilizia le questioni sociali e i trattamenti integrativi.

Per quanto riguarda la parte economica, viene rilevato il peso prevalente di quella che è definita "contrattazione acquisitiva" (tra il 90 e il 100% degli accordi) rispetto alla "contrattazione difensiva" (circa il 12%). Tra i tipi di flessibilità quella più negoziata risulta essere la flessibilità funzionale, presente nel 70% degli accordi, ma secondo una certa differenziazione territoriale (64% al Nord, 71% al Centro, 76% al Sud). Mentre meno negoziata è stata la "flessibilità da contratto", presente nel 37% degli accordi (28% al Nord, 37% al Centro, 46% al Sud). Oltre all'agricoltura, il secondo settore che registra la maggior frequenza di accordi sulla flessibilità è quello del commercio, turismo e servizi (tre quarti degli accordi sulla flessibilità funzionale e metà sulla flessibilità da contratto).

Ad un livello di disaggregazione maggiore si riscontrano argomenti trattati in maniera più o meno ricorrente e secondo le aree territoriali (tra parentesi gli scostamenti più significativi), in ordine di importanza: trattamento economico 96%; modelli partecipativi 83% (al Sud 91%); ambiente di lavoro 64%; orario 63% (al Sud 70%); trattamento integrativo previdenza e assistenza 55%; formazione professionale e diritto allo studio 50%; questioni sociali 50%; qualifiche e professionalità 39% (al Sud 47%); contratti atipici 37% (al Sud 46%); organizzazione del lavoro 24% (al Sud 38%); lavoro femminile 18% (al Sud

aziendale e territoriale nel settore privato dell'economia, "Notiziario sulla contrattazione", n. 1, marzo 2004.

25%); trattamento fine rapporto 12%; diritti sindacali 11%; gestione eccedenze 2%.

L'analisi della contrattazione territoriale in alcuni distretti industriali (18), sempre ad opera del Cnel⁵⁷, pone in evidenza che pur non esistendo una vera e propria contrattazione di distretto (solo in un caso: il distretto conciario di S. Croce in provincia di Pisa), "sostitutiva" della contrattazione aziendale, vanno emergendo in tali realtà pratiche di concertazione locale e volontà delle parti sociali ad andare verso modelli contrattuali locali più coerenti con le dimensioni delle imprese di distretto. In alcuni casi (Biella, Carpi), la contrattazione a livello locale è peraltro di fatto già una contrattazione di distretto, poiché il territorio provinciale coincide con quello della provincia. Dall'analisi del Cnel risulterebbe che "il sindacato è coinvolto in 11 distretti nell'attività dei comitati o forme analoghe, formalizzate o meno, di programmazione concertata dello sviluppo del distretto". Anche se "il più delle volte questo coinvolgimento, anche quando consolidato e soddisfacente, nasce in concomitanza con situazioni di crisi, congiunturale o strutturale, del distretto".

Quali sono le prospettive della contrattazione territoriale o di distretto nel nostro paese? Se i sindacati sembrano nel complesso auspicarne un certo sviluppo, la posizione delle organizzazioni imprenditoriali appare molto più critica. Spesso essa è vista come un "aggravio" della contrattazione. In un recente intervento, Innocenzo Cipolletta sostiene che "il contratto territoriale ha tutti i difetti di quello nazionale portati all'ennesima potenza. Infatti, poiché non distingue tra le diverse aziende, distribuisce incrementi di produttività (o quant'altro) che sono una media relativa a imprese presenti su di un territorio limitato. La media, quindi, è ancora meno rappresentativa che nel caso nazionale, tanto più che sul territorio possono esserci casi di competizione reciproca: lo stesso aumento di costo salariale finirebbe per *penalizzare l'impresa più debole*, ovvero per avvantaggiare notevolmente quella più forte"⁵⁸. Non è facile rispondere a questa forte obiezione, anche se le esperienze citate soprattutto nei settori del commercio, dell'agricoltura, dell'artigianato e dell'edilizia sembrano più adeguate della contrattazione decentrata aziendale e costituiscono sempre meno delle eccezioni negoziali. Inoltre, lo sviluppo dei distretti e dei sistemi produttivi locali, così diffusi nel nostro paese, richiede un altrettanto adeguato sviluppo della concertazione sociale al di là della tradizionale negoziazione salariale. Perfino nel settore metalmeccanico sono state sperimentate piattaforme negoziali a livello territoriale più rispondenti alle esigenze dei lavoratori e delle aziende di minori dimensioni, anche se l'accentramento della distribuzione della produttività con il rinnovo del ccnl le ha di fatto congelate. Non va infine sottovalutata la crescita dei patti territoriali europei e nazionali che a loro volta hanno portato ad un maggiore avanzamento della concertazione a livello locale.

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ I. Cipolletta, "Decentramento contrattuale? No, grazie", *lavoce.info*, 9 giugno 2006.

Nel contesto di una contrattazione territoriale con tali andamenti contrastanti, se è valida l'obiezione di Cipolletta che la contrattazione decentrata non può avvenire al di fuori del luogo in cui si produce ricchezza, cioè l'azienda, resta altrettanto valida la rivendicazione sindacale di “una contrattazione anche territoriale, non come livello aggiuntivo, ma per raggiungere i lavoratori che non hanno accordi aziendali”⁵⁹. Si tratta di un dilemma che solo una opportuna e ben calibrata riforma del nostro modello contrattuale può affrontare e tentare di risolvere.

⁵⁹ Così G. Caprioli, “Serve anche la contrattazione territoriale per ridistribuire la produttività”, www.ildiaridellavoro.it

SEZIONE TERZA

L'evoluzione degli istituti contrattuali

1. Le tendenze della disciplina negoziale: spunti di riflessione

1.1 Le innovazioni legislative della XIV legislatura. In particolare, D.lgs. 276/2003, relazioni industriali e contrattazione collettiva

La tornata contrattuale del 2004/2005 – oggetto di analisi in questa Sezione del Rapporto – è di particolare interesse in quanto è la prima nella quale sono stati compiutamente ri-disciplinati istituti sui quali hanno profondamente inciso rilevanti modifiche legislative adottate nella XIV legislatura, in particolare con i decreti legislativi n. 368/2001 (in materia di contratto a tempo determinato), n. 66/2003 (in materia di orario di lavoro) e n. 276/2003.

Quest'ultimo, in particolare, ha prodotto effetti complessivi molto significativi anche sul sistema negoziale in quanto, per accrescere la domanda di lavoro e l'occupazione, si è proposto di riformare il mercato del lavoro italiano, sia mettendo a disposizione delle imprese modalità più flessibili di approvvigionamento, di utilizzazione e di organizzazione del lavoro; sia favorendo la diversificazione dei trattamenti applicabili ai lavoratori e il decentramento delle relative fonti, legali e contrattual-collettive.

In sede di commento alle disposizioni di questo decreto sono state - da più parti - evidenziate le tecniche e le discipline suscettibili di influire sul rapporto tra legge e autonomia collettiva, sui contenuti contrattuali e, più in generale, sulle relazioni industriali. Le opinioni sul tema emerse in dottrina sono state diverse, oscillando tra i due estremi di chi ha ritenuto che ne sarebbe potuto derivare, sul piano giuridico e sociale, un effetto complessivo di indebolimento – o, al contrario, di valorizzazione - della tradizionale funzione protettiva della contrattazione collettiva e della capacità di rappresentanza e di tutela, nonché della stessa presenza, del sindacato (in particolare, ma non solo) nazionale.

Appare perciò opportuno dare conto dell'attuazione di alcune di queste discipline, per tentare di evidenziare se e come le relazioni industriali abbiano condizionato l'applicazione del decreto e ne siano state a loro volta condizionate, per poi passare alla tradizionale analisi delle innovazioni della disciplina dei principali istituti del rapporto di lavoro introdotte dai contratti collettivi, che non a caso,

come si vedrà, sono state prevalentemente quelle collegate all'applicazione delle innovazioni normative intervenute.

A questo fine, è rilevante considerare, innanzitutto, l'applicazione delle norme – in particolare, quelle contenute in alcuni commi dell'art. 86 del d. lgs. 276 – che prevedono un concreto coinvolgimento nel processo normativo delle parti sociali a livello confederale; esaminare se e come la contrattazione collettiva abbia subito la 'concorrenza' dell'intervento amministrativo, che «finisce per essere di fatto una fonte di integrazione del precetto normativo concorrente con la fonte collettiva»⁶⁰, e come abbia 'reagito' alla moltiplicazione delle fattispecie contrattuali ed esercitato la funzione 'autorizzatoria' ad essa tradizionalmente affidata dalla legge in materia di flessibilità.

E ancora, si può cercare di verificare se l'applicazione del provvedimento - che, individuando soggetti e sedi negoziali cui è affidata la definizione delle discipline oggetto di rinvio legislativo abbia inciso sul sistema contrattuale.

Partiamo, dunque, dalla previsione contenuta nell'art. 86, comma 12, con la quale il legislatore ha espresso la volontà di coinvolgere le parti sociali - sulla base delle informazioni raccolte *ex art. 17* - nella verifica sugli effetti dell'applicazione delle discipline qualificate come sperimentali⁶¹, al fine di valutare la possibilità di modificarle, integrarle, o persino di abrogarle. Questa procedura di consultazione, che precede l'esercizio del potere legislativo e non vincola il potere decisionale finale del Governo, è apparsa funzionale a ricercare il consenso preventivo delle parti sociali sulle iniziative legislative che il governo stesso avrebbe inteso adottare decorsi diciotto mesi dall'entrata in vigore del provvedimento. Essa sembrava riproporre, in sostanza, la tecnica della *negoziato legislativa* e, dunque, implicare una significativa valorizzazione del ruolo delle parti sociali⁶².

Un'impressione rafforzata dal fatto che, nel corso del confronto con le organizzazioni datoriali e sindacali precedente l'approvazione della riforma, il Governo aveva deciso di concentrare la verifica sulle disposizioni sperimentali, perché intendeva privilegiare gli aspetti tecnicamente più innovativi del provvedimento e perché riteneva che la riforma, per andare a regime ed essere pienamente operativa, richiedeva un periodo di tempo molto più ampio dei 18 mesi previsti per la verifica; ma, nella stessa sede, «si era (...) impegnato a procedere a una verifica complessiva di tutti gli istituti toccati dalla riforma, nella consapevolezza che la valutazione "politica" dell'impatto della legge n. 30 del

⁶⁰ BANO, *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente*.

⁶¹ In base al d. lgs. n. 276 hanno natura sperimentale le disposizioni in materia di misure di incentivazione del raccordo tra privato e pubblico ai fini dell'inserimento o del reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati (art. 13); quelle sull'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili attraverso le cooperative sociali (art. 14); quelle sul lavoro intermittente di tipo soggettivo (art. 34, comma 2); quelle sulla somministrazione di lavoro, appalto di servizi e distacco (Titolo III); quelle sulle prestazioni occasionali di tipo accessorio (Titolo VII, Capo II); quelle sulla certificazione dei contratti di lavoro e dei contratti di appalto (Titolo VIII).

⁶² V. BELLARDI, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, e la bibliografia *ivi* citata.

2003 sul mercato del lavoro non avrebbe potuto essere condotta in modo parziale e frammentario»⁶³.

Come è noto, non c'è stata alcuna verifica, né sulle norme indicate all'articolo 86, comma 12, né, tanto meno, sulla riforma nel suo complesso.

La ragione addotta è stata che la suddivisione della competenza normativa su temi centrali della riforma tra Stato, Regioni e parti sociali (oltre che, più specificamente, la ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni, almeno fino alla sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale) avrebbe creato incertezza e «reso tecnicamente impossibile» dare attuazione alla sperimentazione e al meccanismo di monitoraggio previsto dall'art. 17 e, in mancanza delle relative informazioni, altrettanto «non (...) tecnicamente possibile procedere alla verifica ex articolo 86, comma 12». Nel secondo senso, si è fatto riferimento al «massiccio e sistematico intervento demolitorio ed ostruzionistico» delle Regioni ed alla «radicale opposizione di una parte del movimento sindacale»⁶⁴.

Il fatto è che dissensi e opposizioni, di merito e di metodo, sul decreto legislativo erano noti al Governo, essendo emersi chiaramente anche prima - oltre che durante - il confronto con le parti sociali e con gli enti locali sul testo in preparazione. Ma il governo non aveva per questo rinviato l'emanazione del provvedimento, anche a rischio che insorgessero conflitti sulla sua applicazione e che, di conseguenza, ne risultasse negativamente condizionata l'efficacia delle relative misure.

E, quando questo rischio si è concretizzato, il governo ha deciso di procedere comunque con gli interventi correttivi - «in un primo tempo e in modo del tutto marginale con il decreto legislativo n. 251 del 2004 e successivamente, in forma decisamente più penetrante con il decreto legge n. 35 del 2005, convertito in legge 14 marzo 2005, n. 80».

Più successo ha avuto l'applicazione del meccanismo previsto dall'art. 86, comma 13, per favorire la 'messa a regime' del decreto attraverso la stipulazione di accordi interconfederali, la cui disciplina avrebbe anche dovuto orientare gli atti amministrativi che il 276 impone di emanare al Ministro del lavoro (gli artt. 40, e 55, co. 6) in assenza di contratti collettivi. Una norma - quella del comma 13 - che valorizza il livello interconfederale e (come il comma 12 dello stesso articolo e, ancora, gli artt. 40 e 55, co. 3) le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

E' per questo che si era pensato che l'art. 86, comma 13, costituisse una soluzione individuata dal legislatore - nella fase di stesura finale del testo - probabilmente per coinvolgere le parti sociali nella responsabilità di risolvere, nella fase

⁶³ Lo riferisce TIRABOSCHI, *Ma c'è stata la sperimentazione? Breve cronistoria del fallimento dell'articolo 86, comma 13, del decreto legislativo n. 276 del 2003*, in *Bollettino Adapt*, n. 42, 18.11.2005.

⁶⁴ TIRABOSCHI, *op. cit.*

attuativa, le grandi problematiche poste dalla riforma a causa delle molteplici connessioni con altre norme e principi presenti nell'ordinamento⁶⁵.

In base a questa norma, dunque, sono stati sottoscritti l'accordo interconfederale del 13 novembre 2003, che definisce il regime transitorio dei vecchi contratti di formazione lavoro, e quello, dell'11 febbraio 2004, che fornisce la disciplina per la prima applicazione dei contratti di inserimento. La 'presenza' di questa seconda disciplina interconfederale ha indotto il Ministero del Lavoro a rinunciare ad emanare un proprio decreto in materia.

Ma il meccanismo di applicazione del 276 attraverso gli accordi interconfederali si è poi bloccato, per una serie di ragioni che si sono sovrapposte e che hanno successivamente influito anche sulla contrattazione agli altri livelli contrattuali: la estrema complessità della legge e la ridondanza della normativa secondaria, che hanno accresciuto le incertezze e le perplessità delle parti, piuttosto che facilitarne le scelte⁶⁶; l'opposizione all'applicazione di determinate discipline e istituti e l'esistenza di posizioni differenti all'interno delle parti sociali, e così via.

La regolazione dei numerosi rinvii legali è rimasta, quindi, affidata alla contrattazione collettiva di diverso livello e, ove previsto, si è attivato il meccanismo di attuazione per via amministrativa, cioè quello basato sui decreti ministeriali, ai quali si è affiancato anche un massiccio uso delle circolari, assurte «di fatto al ruolo di fonte suppletiva di diritto»⁶⁷.

Dall'indagine condotta emerge che fino al 2005 la disciplina contrattuale sulle materie oggetto di rinvio è andata crescendo e sembrerebbe, inoltre, che non si sia prodotto l'effetto di una disorganica frammentazione dei *livelli negoziali* e delle relative normative.

Infatti, e in primo luogo, la lettura delle discipline di categoria e di altro livello, introdotte o modificate in relazione alle normative del 276, sembra indicare che le competenze rinviate dal Decreto ai contratti collettivi siano state in genere ricondotte entro le specifiche regolamentazioni di categoria sugli assetti contrattuali e, quindi, entro i raccordi oggettivi e soggettivi in esse previste, secondo la soluzione chiaramente individuata nella premessa all'A.I. sul contratto di inserimento⁶⁸. Una soluzione che ha potuto essere 'esportata' al di là della disciplina oggetto dell'accordo perché, essendo stata negoziata e sottoscritta da Cgil, Cisl e Uil e da ben 22 organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro di tutti i settori produttivi e di ogni tipologia di impresa, implicava il reciproco riconoscimento di questi soggetti e dunque, implicitamente, l'assunzione dell'impegno politico a non contrattare su alcuna materia né con organizzazioni sindacali diverse e/o separatamente, né in difformità – appunto - dalla ripartizione

⁶⁵ CHIECO, *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, 158.

⁶⁶ TREU, *Legge 30. Come correggerla, come integrarla*, in www.ildiariodellavoro.it, 7.11.2005.

⁶⁷ BANO, *op. cit.*

⁶⁸ La Premessa, infatti, attribuisce alla disciplina interconfederale una «efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i *livelli e le titolarità attualmente previsti [corsivo nostro]*».

delle competenze tra i livelli e dalle titolarità negoziali definite nei rispettivi contratti di categoria in base al Protocollo del '93. Scelta sostanzialmente confermata dall'intesa sottoscritta per il settore dell'Artigianato il 14.2.2006, applicativa dell'accordo interconfederale del 17 marzo 2004, che include le materie espressamente rinviate dalla legge tra quelle di competenza *esclusiva* dei contratti nazionali di categoria.

Tuttavia, dal punto di vista dei *soggetti negoziali* emerge qualche ulteriore elemento di riflessione. Com'è noto, la formulazione dei rinvii contenuti nel Decreto legittima a stipulare i relativi accordi – anche separatamente – organizzazioni sindacali ‘comparativamente più rappresentative’ nell'ambito volta a volta indicato. Ebbene, scorrendo un documento predisposto dal Ministero del lavoro⁶⁹, che contiene un primo elenco dei contratti che hanno regolato le materie e gli istituti oggetto di rinvio e una sintetica analisi delle relative discipline, è possibile rilevare che in esso sono inseriti anche i contratti collettivi *nazionali di categoria* stipulati (tutti insieme) il 4 marzo 2005 per vari ed importanti settori dell'*industria* (aziende alimentari, chimiche, legno e affini, metalmeccaniche, tessili, pulimento e multiservizi) e dell'*artigianato* (imprese alimentari, chimiche, lavanderie, legno e affini, metalmeccaniche, odontotecniche, orafe e argenterie, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili e affini) dalla Confederazione Italiana Unionquadri e dalla Conflavoratori con l'organizzazione datoriale Confterziario. La Conflavoratori è un'organizzazione sindacale nata per scissione dalla Cisl nel 2003, che dichiara 134.000 iscritti⁷⁰; la Confederazione nazionale del terziario e della piccola impresa – la Confterziario – è nata, invece, nel 2001 e si articola in sei federazioni di categoria che rappresentano l'artigianato, i Centri elaborazione dati, il commercio, l'imprenditoria individuale, gli studi professionali, il turismo⁷¹.

In proposito, è utile rammentare come molti commentatori avessero espresso il timore che talune previsioni del decreto - non specificando l'ambito nel quale va valutata la rappresentatività delle organizzazioni alle quali è delegato potere normativo (che è talora anche quello meramente territoriale) – potessero favorire operazioni volte a ritagliare l'area di applicazione del contratto collettivo su quella della rappresentatività di un sindacato, con il risultato di legittimare sindacati «presenti solo in alcune zone del Paese e che non abbiano quella ponderata considerazione dell'interesse collettivo tipica del sindacalismo confederale storico»⁷².

Ebbene, il caso in esame convalida tale timore, visto che i contratti stipulati da sindacati con un modesto numero di iscritti, pur se formalmente presenti in

⁶⁹ Vedi Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, *La Riforma Biagi e la contrattazione collettiva*, 29.7.2005, in www.welfare.gov.it/RiformaBiagi, e in *Bollettino Adapt*, n. 30, 2005.

⁷⁰ V. in www.IlSole24Ore.com, 11.7.2003.

⁷¹ V. www.confeterziario.it

⁷² Così BELLAVISTA, *Le prospettive dell'autonomia collettiva dopo il d. lgs. n. 276/2003*, RGL, 2004, n. 2, I, 189 ss., spec. 193.

diverse aree geografiche e produttive, sono stati inseriti nell'elenco predisposto dal Ministero. Ciò, beninteso, non comporta certo, di per sé, il riconoscimento della loro maggiore rappresentatività comparata a livello nazionale (e, per di più, nella maggior parte - e nei più importanti - settori produttivi dell'industria e dell'artigianato) e, dunque, della loro legittimazione a contrattare le materie oggetto di rinvio legale; né, d'altra parte, quello richiamato è un 'caso' rappresentativo di una tendenza alla dispersione delle discipline contrattuali ed alla frantumazione degli assetti negoziali. Il riferimento a questa vicenda, **pur nella sua marginalità**, costituisce l'occasione per valutare l'opportunità di una nuova disciplina sulla rappresentatività che dovrebbe coinvolgere anche le organizzazioni dei datori di lavoro.

1.2 Le tendenze della contrattazione collettiva sulle nuove tipologie contrattuali

Passiamo ora ad esaminare le tendenze della contrattazione collettiva sulle nuove tipologie contrattuali previste dal d.lgs. n. 276, per individuare quali di queste siano state regolate e i contenuti normativi prevalenti.

Il primo dato che emerge dalla indagine è che poco trattati - se non praticamente ignorati - sono stati il lavoro intermittente e il lavoro ripartito. Pochissimi contratti⁷³ si sono occupati, infatti, di *lavoro intermittente* (tanto che, come si dirà tra breve, in materia è stato emanato il d.m. 23.10.2004) e di questi alcuni si limitano pure a rinviarne la regolamentazione ad un accordo successivo.

Tra gli altri esaminati in questo Rapporto, solo quello degli *Alimentaristi Confapi* si diffonde sulla relativa disciplina, riproponendo l'intera normativa legale e individuando le esigenze che legittimano il ricorso al lavoro intermittente in quelle «tecniche, produttive, organizzative o sostitutive dell'azienda, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa». In questo caso, dunque, il lavoro intermittente sarebbe stato impostato «quale strumento contrattuale direttamente concorrente con il lavoro a tempo parziale», utilizzabile cioè dall'impresa «in tutti i casi in cui sia *difficile* programmare le ore di lavoro per fronteggiare esigenze economiche (non importa se temporanee, nel senso di occasionali)», sicché «l'esito pratico (...) è una duplicazione delle fattispecie.

I contratti nei quali è presente una disciplina del *lavoro ripartito* sono, invece, più numerosi, ma comunque circoscritti ad alcuni settori produttivi e di servizi: quelli - come tessile-calzaturiero, occhiali e giocattoli, turismo, terziario, cooperative sociali - che avevano disciplinato tale contratto prima dell'emanazione del d. lgs.

⁷³ Per esempio, e non a caso, i già citati ccnl sottoscritti da Confederazione italiana Unionquadri, Conflavoratori e Confterziario.

276. I rinnovi esaminati si sono limitati prevalentemente ad adattare i testi negoziali previgenti al nuovo dato legale. Una delle principali modifiche attiene alla definizione del contratto, nella quale è stato eliminato il riferimento espresso - contenuto nei previgenti ccnl - alla possibilità che l'obbligazione lavorativa sia assunta in solido da *più* di due lavoratori.

In molti rinnovi, però, sono stati toccati due dei problemi delicati emergenti dalla disciplina legale, che motivano l'opposizione sindacale all'utilizzazione di questo contratto.

Il primo riguarda il trattamento di malattia. In materia, però, le modifiche rispetto ai precedenti contratti sono rare e di poco impatto, poiché le parti si sono limitate ad inserire una dichiarazione a verbale, nella quale si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Il secondo, di estremo interesse, attiene alla disciplina della risoluzione del rapporto. Su questo aspetto, i contratti forniscono soluzioni diverse rispetto alla previsione legislativa, che consente la prosecuzione del rapporto di lavoro ripartito o la sua conversione in un contratto di lavoro a tempo pieno solo a richiesta del datore di lavoro. Talora esse sono più favorevoli di quest'ultima al prestatore 'superstite'⁷⁴, perché eliminano la condizione della dichiarazione di volontà o della richiesta del datore di lavoro. In altri casi, le soluzioni sono, invece, meno protettive: o perché sostanzialmente ripetitive di quella legale⁷⁵; o perché la prosecuzione del rapporto con il lavoratore superstite è comunque subordinata alla scelta del datore di lavoro.

Per il resto, la disciplina contrattuale è rimasta sostanzialmente invariata.

Come si spiega l'irrilevante regolazione collettiva di queste tipologie (alla quale, tra l'altro, sembra corrispondere un'utilizzazione quantitativamente marginale delle stesse⁷⁶).

E' del tutto plausibile che la scarsa regolazione collettiva di questi istituti dipenda anche da valutazioni di opportunità dei datori di lavoro: per esempio, la volontà di

⁷⁴ Si tratta soprattutto dei contratti del settore tessile e del rinnovo *Alimentaristi Confapi*.

⁷⁵ *Commercio - Confcommercio e Confesecenti - e Distribuzione cooperativa*.

⁷⁶ SESTITO, *L'occupazione dopo la legge Biagi*, in www.Lavoce.info, 9.1.2006. Non è che si abbiano dati precisi sul ricorso alle diverse fattispecie contrattuali perché, come si è detto, il monitoraggio non è partito e le stesse rilevazioni Istat sulle forze di lavoro, oltre ad essere state interessate da una profonda discontinuità tra 2003 e 2004, non consentono, comunque, di guardare alle singole fattispecie contrattuali. Nel corso del 2005, il Centro Studi e l'area Relazioni Industriali di Confindustria, in collaborazione con Assolombarda, Consiglio delle Relazioni Industriali Tessile Abbigliamento Moda, Federchimica, Federmeccanica e Unione Industriale di Torino hanno quindi promosso un'indagine a livello nazionale per raccogliere informazioni sulla prima fase di applicazione della legge di riforma del mercato del lavoro. Alla rilevazione, condotta tra i mesi di aprile e luglio, hanno partecipato oltre 2.000 imprese. I risultati ottenuti forniscono alcune prime indicazioni per valutare se e in che misura le innovazioni legislative introdotte sono state effettivamente utilizzate dalle imprese e se sono state percepite come un miglioramento in termini di flessibilità organizzativa: v. Centro Studi Confindustria, *L'utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003. I risultati di un'indagine del sistema associativo*, in *Bollettino Adapt, Newsletter Speciale*, n. 4, 25.1.2006. In ogni caso, con riferimento ai tre istituti citati in testo, il Rapporto Confindustria precisa che il loro utilizzo è stato decisamente marginale nel 2004, in quanto solo il 2,2% delle imprese intervistate ha affermato di averne utilizzato almeno uno.

evitare rotture sul piano delle relazioni industriali per regolare istituti e flessibilità che la legge o il decreto ministeriale rendono direttamente e ampiamente accessibili.

Infatti, la limitata regolazione contrattuale in materia di lavoro intermittente ha messo in moto il meccanismo previsto dall'art. 40 del d. lgs. n. 276. Il Ministro del lavoro ha così emanato il d. m. 23.10.2004, nel quale, ribadendo il carattere transitorio e provvisorio della propria disciplina⁷⁷, ha individuato le tipologie di attività per le quali è ammessa la stipulazione del relativo contratto di lavoro. In questo modo, da un lato, ha comunque reso possibile «un più ampio ricorso alla relativa tipologia contrattuale e favorito – ancor più di quanto già non fosse inizialmente – la sua attuazione anche *in assenza* di contratti collettivi»; dall'altro, ha ulteriormente condizionato contenuti – ed equilibri – dei contratti che dovranno essere stipulati in futuro in ogni categoria «affinché il provvedimento ministeriale perda qualsiasi efficacia regolativa»⁷⁸.

Pertanto, i dubbi già evidenziati sulla effettiva funzione di «sostegno e valorizzazione dell'autonomia collettiva» attribuita dal legislatore alla procedura di cui all'art. 40⁷⁹ sono stati confermati dalla concreta applicazione di questa disposizione. Prima di emanare il decreto, infatti, il Ministro non ha convocato né assistito le organizzazioni sindacali interessate «al fine di promuovere l'accordo», ma – come risulta dal testo dello stesso decreto - le ha solo «sentite (...) e preso atto della carenza di puntuali indicazioni delle stesse in ordine all'individuazione di specifiche esigenze che possano legittimare nei diversi settori produttivi e di servizi il ricorso al lavoro intermittente».

Merita richiamare, peraltro, il fatto che il Ministro del lavoro aveva già determinato, con d.m. 10.3.2004, l'indennità di disponibilità del lavoratore a chiamata e, soprattutto, che – avendo alcune disposizioni sul lavoro intermittente carattere sperimentale – esso era stato già oggetto degli interventi correttivi emanati *ex art.* 86, comma 12.

Anche il *contratto di inserimento* è una delle *nuove* tipologie contrattuali introdotte nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 276 del 2003, visto che essa non può essere ricondotta – neanche quale 'discendente' (per lo meno in linea retta) - al contratto di formazione e lavoro, dalla cui funzione e disciplina contrattuale si distacca sotto numerosi e rilevanti aspetti.

Nella regolamentazione collettiva dell'istituto un ruolo fondamentale è svolto dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, alla cui 'genesì' ed alla cui 'transitorietà' si è già fatto riferimento più sopra. La presenza di tale accordo spiega l'ampiezza dei contratti – di categoria e decentrati - che disciplinano il

⁷⁷ La formula utilizzata dal Ministro è: «in via transitoria e in attesa delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi»

⁷⁸ Come sottolinea VOZA, *op. cit.*, «tale circostanza impone, a maggior ragione, di 'prendere sul serio' l'intervento del Ministro.

⁷⁹ BELLARDI e GOTTARDI.

contratto di inserimento (sono pochi quelli nei quali non vi è, invece, alcun riferimento allo stesso) e la sostanziale omogeneità dei relativi contenuti.

La stipulazione di questo accordo – come era, peraltro, nell'intenzione delle parti che lo hanno sottoscritto - ha impedito, la diversificazione e frammentazione delle discipline. Per converso, la disciplina interconfederale ha indotto le parti dei contratti di categoria – nella maggior parte dei casi - a limitarsi a richiamare l'A.I. o i suoi contenuti. Infine, diversi contratti di categoria hanno rinviato la regolamentazione di specifici profili della materia al livello decentrato, ritenendolo più idoneo ad adattare la stessa agli specifici interessi delle parti a livello locale o aziendale.

Ciò non significa, ovviamente, che non vi siano state discipline di categoria *diverse* da quelle contenute nell'accordo interconfederale. E di tali discipline, che comunque hanno di norma specificato o integrato ulteriormente le regole confederali, conviene qui occuparsi.

Tra gli aspetti affidati alla contrattazione il più rilevante è quello relativo alla definizione del *progetto di inserimento/reinserimento* (art. 55 del d.lgs. n. 276 del 2003). In base all'A.I. nel progetto devono essere indicati *la qualificazione* al conseguimento della quale è preordinato il progetto e, soprattutto, la *durata* e le *modalità della formazione*, che *deve* essere impartita al lavoratore assunto con contratto di inserimento e avere, in parte, natura *teorica*. La formazione viene recuperata dai soggetti negoziali come elemento indispensabile ed obbligatorio del contratto.

Alcuni ccnl hanno, dunque, provveduto a suddividere l'attività formativa in *teorica* (determinandone i principali contenuti) e *pratica*, precisando che quest'ultima deve avere durata 'congrua', consistere nell'addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica e prevedere l'affiancamento di un *tutor*, che ne abbia le competenze.

Quanto alla formazione *teorica*, da affiancare al tirocinio pratico, l'A.I. non ne prevede solo l'obbligo, ma ne fissa il limite minimo di 16 ore.

Questa indicazione è stata recepita da un numero significativo di rinnovi contrattuali di categoria, che hanno precisato ed arricchito, la previsione interconfederale: ad esempio, alcuni contratti hanno incrementato – e talora raddoppiato - la durata minima. Vi sono, però, anche contratti che, pur ribadendo il limite minimo delle *16 ore* di formazione teorica in azienda, rimettono alle valutazioni dell'azienda la durata ed il contenuto della medesima formazione, le modalità dell'addestramento pratico e l'opportunità di prevedere un *tutor* aziendale (con esclusivo riferimento ai lavoratori al primo impiego ovvero in caso di inserimento per qualifiche di particolare contenuto professionale o specialistico).

Altri contratti, ancora, sono intervenuti sulle modalità di erogazione della formazione teorica prevedendo, a conferma di tradizionali soluzioni settoriali, l'intervento degli *enti bilaterali*.

Altro tema di grande interesse affrontato dai contratti è quello dell'*incentivo normativo* collegato alla stipulazione dei contratti di inserimento, vale a dire la facoltà di inquadrare il lavoratore ad un livello più basso rispetto a quello di destinazione in base al progetto di inserimento. Se la maggior parte dei contratti, a questo proposito, si limita a ripetere la previsione legale relativa al sotto-inquadramento massimo di due livelli, non mancano, tuttavia, ipotesi diverse e più favorevoli al lavoratore.

Quanto alla *durata del contratto* - rispetto alla quale sia la legge, sia l'A.I. si limitano ad indicare dei limiti minimi e massimi - alcuni rinnovi definiscono limiti massimi di durata inferiori o diversi a seconda delle qualifiche da conseguire.

I *premi di risultato*, invece, sono citati solo in alcuni rinnovi, che ne rinviando la fissazione alla contrattazione di livello aziendale.

Vi sono, infine, aspetti - quelli, per esempio, sui *limiti all'utilizzo del contratto* - su cui l'Accordo Interconfederale non è intervenuto e che sono stati, invece, disciplinati da alcuni ccnl. E' il caso della *percentuale minima di conferma* prevista dalla legge (art. 54, comma 3) per poter stipulare contratti di inserimento, sulla scia di quanto previsto dalla precedente disciplina del contratto di formazione lavoro. La percentuale legale è del 60% (ma con un complesso meccanismo di esclusioni che riduce moltissimo la vincolatività di tale previsione). Essa viene confermata da alcuni contratti - che, però, non riportano la prevista *franchigia* o riducono i casi di esclusione dal computo - ed elevata da altri (entro una fascia di oscillazione compresa tra il 65 e, addirittura, l'80%).

Un ulteriore vincolo al ricorso al contratto di inserimento, presente in alcuni contratti, è quello derivante dalla determinazione della *percentuale massima* di contratti 'flessibili' utilizzabili in azienda, che spesso comprende anche i contratti di inserimento.

Infine, vanno segnalati quei contratti che hanno introdotto *obblighi procedurali* connessi all'utilizzo di questo contratto e che spesso coinvolgono gli *enti bilaterali*: questo è previsto da alcuni contratti per effettuare le verifiche sul rispetto delle percentuali di conferma o per inserire, tra gli obblighi di informazione a carico delle imprese, anche quello sui dati quantitativi del ricorso ai contratti di inserimento.

1.3 ... sulle tipologie contrattuali ri-regolate nella XIV legislatura

Più numerosi sono, invece, i ccnl che disciplinano le *tipologie contrattuali* già presenti nel nostro ordinamento, ma che sono state *ri-regolate dal d.lgs. n. 276/2003* ovvero da altri provvedimenti emanati nella precedente legislatura, come i contratti di lavoro in somministrazione (già interinale) a tempo determinato e indeterminato, i contratti a termine, il part-time, l'apprendistato.

Cominciando l'analisi dalla somministrazione, occorre innanzitutto distinguere tra i contratti collettivi dei lavoratori dipendenti dalle imprese di somministrazione e i

contratti collettivi di categoria che regolano il ricorso alla somministrazione di lavoro nel proprio settore.

Nei primi rientra l'accordo del 2 febbraio 2005 *di attuazione dell'art. 12 del d. lgs. 10.9.2003 n. 276*, che, innanzitutto, estende i contratti collettivi per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, stipulati nel vigore della previgente disciplina legale, ai lavoratori dipendenti dalle agenzie di somministrazione introdotte dal d.lgs. n. 276 e, in particolare, «oltre che ai lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato (accordo 23 ottobre 2003), anche ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato».

In secondo luogo, lo stesso accordo dà attuazione ai rinvii contenuti nell'art. 12, co. 1, del d.lgs. n. 276, imputando al Fondo attualmente denominato Forma.Temp la competenza per la realizzazione degli interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Infine, nell'accordo le parti – non concordano, ma – prendono atto del fatto che, per dare attuazione agli interventi previsti dall'art. 12, comma 2, dello stesso decreto a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, verrà costituito dalle parti stipulanti – con l'eccezione della Cgil – un Fondo apposito. Ed infatti, nella stessa data, è stato stipulato – da tutte le parti, ad eccezione della Cgil – l'*Accordo quadro per l'attuazione dell'art. 12, commi 2 e 3 del d. lgs. 10.9.2003, n. 276*, che ha provveduto, appunto, a costituire il Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito destinato ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato (poi denominato Ebiref).

Le motivazioni dell'autoesclusione della Cgil dalla costituzione del Fondo destinato ad erogare le diverse prestazioni previste dal 276 a favore di questi lavoratori, paiono riconducibili alla sostanziale opposizione dei sindacati – e non solo della Cgil - nei confronti della *somministrazione di lavoro a tempo indeterminato* (c.d. *staff leasing*).

L'opposizione sindacale nei confronti dello *staff leasing*, cui si è appena fatto riferimento, ha influito certamente sui contratti di categoria, visto che questi si sono astenuti, con pochissime eccezioni⁸⁰, dal dare attuazione alle numerose competenze ad essi attribuite dal legislatore in materia.

Diversa sorte ha avuto la *somministrazione a tempo determinato*, regolata da molti contratti di categoria e aziendali tesi a 'contestualizzare' l'istituto alle singole realtà: un aspetto – coerente con i dati sull'utilizzazione di questo istituto⁸¹ - che rispecchia l'interesse sia delle organizzazioni sindacali, per i suoi effetti

⁸⁰ Si tratta del ccnl *Alimentari Confapi*, del 6 maggio 2004, che rinvia al livello territoriale la negoziazione di specifici profili, come l'individuazione di ulteriori ipotesi di ricorso a questa tipologia contrattuale, nonché degli (ambigui) contratti, non monitorati nella presente indagine, stipulati da Confederazione Italiana Unionquadri, Conflavoratori e Conferziario il 4.3.2005, che sostanzialmente si limitano a riproporre le previsioni legislative; del ccnl *Quadri imprese creditizie, finanziarie, strumentali*, del 12 febbraio 2005, che si limita a rinviare la materia ad un accordo successivo.

⁸¹ Il Rapporto Confindustria rileva che, nel corso del 2004, l'occupazione creata attraverso questa tipologia contrattuale nell'area delle imprese coperta dall'indagine è risultata pari, in termini di lavoratori equivalenti a tempo pieno, all'1,4% del totale degli occupati alle dipendenze.

occupazionali o, comunque, in termini di occupabilità⁸², sia delle imprese, perché consente di rispondere alla variabilità della domanda di mercato di brevissimo periodo⁸³.

Non sono molti i contratti intervenuti in senso restrittivo sulle causali in presenza delle quali è possibile stipulare il contratto di somministrazione *a tempo determinato*⁸⁴. I contratti introducono, poi, soluzioni procedurali tese a monitorare il ricorso alla somministrazione, che si basano sui tradizionali obblighi di informazione o sul coinvolgimento di enti bilaterali.

Fin qui le clausole relative ai *contratti di somministrazione*, vale a dire ai contratti che regolano i rapporti tra azienda fornitrice e azienda utilizzatrice.

Più rare sono le clausole dei contratti di categoria che si applicano alle imprese utilizzatrici che disciplinano (non il contratto di somministrazione, ma) istituti e tutele applicabili ai *lavoratori somministrati*. Del tutto sporadiche sono le disposizioni che - in attuazione dell'art. 23, comma 4, d.lgs. 276 - definiscono modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche di risultato, o rinviano la determinazione delle stesse al secondo livello di contrattazione.

Al di fuori dei rinvii legali, poi, le clausole volte a garantire una tutela 'differenziata' ai lavoratori somministrati sono ancora meno: in qualche caso si prevede che tali lavoratori, in caso di assunzione presso l'utilizzatore, siano esenti dal periodo di prova.

Per ciò che attiene, poi, alla regolamentazione di categoria sul contratto a tempo determinato, va anzitutto ricordato che il d.lgs. n. 368/2001 ha riscritto integralmente la disciplina di tale contratto, consentendo l'instaurazione dei rapporti a termine «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» e attribuendo talune competenze ai contratti collettivi, quali quelli relativi alla fissazione - «anche in misura non uniforme» - dei limiti quantitativi per il ricorso al contratto a termine (c.d. percentuali di contingentamento), alla disciplina dei divieti, alla formazione dei lavoratori assunti a termine, alle informazioni da rendere ai lavoratori assunti a tempo determinato, in merito ai posti di lavoro resisi disponibili nell'impresa o stabilimento, e alle rappresentanze dei lavoratori, sull'utilizzo dell'istituto, al diritto di precedenza.

Ebbene, dalla rilevazione inerente al periodo 2002-2003 era emerso come alcuni rinnovi avessero provveduto ad eliminare l'intera previgente disciplina negoziale (o parti significative di essa), limitandosi però a sostituirla con previsioni interlocutorie, ovvero a rinviare ad incontri successivi tra le parti la disciplina dei profili che il d.lgs. n. 368/2001 attribuisce alla regolamentazione negoziale. Al

⁸² V. ZILIO GRANDI.

⁸³ V. Rapporto Confindustria.

⁸⁴ A titolo di esempio, il documento ministeriale già citato richiama il ccnl Autoferrotranvieri, 14 febbraio 2004, il quale ammette il ricorso al lavoro somministrato, mediante accordo aziendale, solo in caso di eccezionalità, per un periodo non superiore a 60 giorni e ove non sia possibile il ricorso a contratti a tempo determinato.

contrario, nella tornata esaminata in questa ricerca, se non mancano rinnovi che dedicano al tema un cenno senza apportare modifiche sostanziali, nella gran parte dei casi la disciplina contrattuale risulta ricca di innovazioni su molti dei profili oggetto di rinvio da parte del legislatore.

In questa sede introduttiva, peraltro, val la pena soprattutto di evidenziare che in numerosi rinnovi, oltre a individuare – talora, ad incrementare – appositi limiti quantitativi, in misura numerica o percentuale, per il ricorso al contratto a termine è stata anche conservata (o introdotta) – pur in assenza di un apposito rinvio legale - l’elencazione tipologica delle casuali per le quali tale ricorso è ammesso.

In alcuni casi, poi, simili limiti tipologici risultano pienamente coerenti con il richiamo – contenuto, in particolare, in tutti i rinnovi del comparto tessile-abbigliamento-calzature, ma anche in altri contratti - all’esplicita scelta contenuta nell’accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 (e non presente nel testo del decreto legislativo, che pure di esso costituisce attuazione), secondo la quale i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori.

Molti accordi e contratti di categoria stipulati nel 2004/05 si occupano, poi, di *apprendistato*, a conferma del grande interesse delle parti sociali per questo contratto, in generale, e per una delle tre tipologie introdotte dal legislatore, in particolare. Infatti, pressoché ignorato dai contratti collettivi (ma presente in alcuni Protocolli d’intesa e accordi regionali) è l’*apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*, la cui attuazione procede, peraltro, con lentezza⁸⁵. Poco presente è l’*apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione*⁸⁶, peraltro ancora inutilizzabile, non essendo stata completata l’attuazione della riforma dell’istruzione secondaria (c.d. legge Moratti). Quasi tutti i contratti si concentrano, invece, sull’*apprendistato professionalizzante*, senza dubbio la tipologia più apprezzata dalle parti sociali (oltre che da molte Regioni), perché consente di valorizzare la causa formativa del contratto.

La contrattazione in materia è stata, però, notevolmente condizionata dalla complessità del quadro regolativo e dal ritardo o dalla mancata emanazione delle normative regionali previste dal d.lgs. (a causa dei quali si continuava ad applicare la normativa previgente al decreto 276). Per superare questo stallo, il legislatore è ulteriormente intervenuto introducendo, con la legge 14 maggio 2005, n. 80, un comma 5 *bis* nell’art. 49 d.lgs. n. 276, che ha ampliato le funzioni attribuite alla contrattazione in materia, appunto, di *apprendistato professionalizzante* ed affidato ad essa, sia pure in via transitoria (cioè in attesa della normativa

⁸⁵ Il ruolo attribuito dalla legge alle delle parti sociali in materia è, peraltro, piuttosto limitato: l’art. 50, comma 3, del d. lgs. 276 prevede, infatti, solo che le regioni definiscano i profili che attengono alla formazione «in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro», oltre che con le università e le altre istituzioni formative.

⁸⁶ Per questa tipologia, peraltro, il 276 rinvia ai contratti collettivi solo la definizione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti (art. 48, comma 4, lett. c).

regionale), la facoltà di disciplinare tutti i profili previsti dal comma 5 dell'art. 49. Insomma, la legge ha assegnato ai contratti collettivi nazionali un ruolo di fonte (temporaneamente) sostitutiva delle leggi regionali, potenzialmente disincentivando sia le parti sociali, sia le stesse Regioni, a rinegoziare/regolare la materia a livello locale⁸⁷.

Tenendo conto di questa ulteriore normativa, i contratti collettivi che disciplinano questa tipologia di apprendistato possono dividersi (almeno) in due gruppi e, cioè:

- quelli (i più numerosi) che, ai sensi del testo previgente dell'art. 49, commi 1-5, hanno dettato una disciplina dell'apprendistato professionalizzante limitata (relativa solo alla durata e alle modalità di erogazione ed alla articolazione della formazione, esterna e interna), ma non transitoria, che è divenuta operativa solo nelle Regioni che hanno provveduto a regolare la materia ai sensi dei rinvii contenuti nel d.lgs. 276, e

- quelli che, a partire dal maggio 2005 (ma in taluni casi anche prima), hanno definito una disciplina complessiva - ma (tendenzialmente, per quel che si è appena detto) transitoria - dell'istituto, ai sensi del comma 5 *bis*.

Quanto ai contenuti attinenti alla *formazione*, alcuni accordi contengono una disciplina generale dei profili formativi (teoricamente valida per tutti i diversi modelli di apprendistato), classificando e distinguendo le materie prioritariamente oggetto di formazione interna - quelle strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale - e quelle oggetto di formazione esterna.

Invero, sul bilanciamento tra formazione esterna ed interna non emerge un'opzione chiara. Le diverse discipline, infatti, oscillano tra la valorizzazione della formazione interna, in coerenza con l'obiettivo del legislatore (ove, comunque, la legge regionale lo consenta⁸⁸), ed il tentativo di contenerla entro limiti e condizioni che ne garantiscano la funzione anche nell'interesse del lavoratore, e non solo in quello dell'impresa.

A formulazioni che ripetono sostanzialmente il dettato legale, fanno riscontro, infatti, contratti che contengono disposizioni (almeno in teoria) più interessanti. Si tratta di quelli (per esempio, i ccnl *Chimici* 28 maggio 2004 e *Tessili* 24 aprile 2004) che, da un lato, introducono la nozione di *impresa formativa* - vale a dire l'impresa che possiede una capacità formativa interna e, cioè, che è in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire competenze: in particolare, *tutor* con formazione e competenze adeguate - e, dall'altro, attribuiscono ad un *organismo bilaterale* il ruolo di determinare le linee guida per la formazione interna ed esterna. A tale ente, poi, le parti affidano pure la funzione di delineare «i profili formativi e le linee guida della formazione in

⁸⁷ Come viene sottolineato *infra*, infatti, alcune Regioni - ad esempio, la Lombardia - paiono propense ad astenersi dall'intervenire in materia, ampliando, di fatto, i poteri dell'autonomia collettiva, le cui discipline finirebbero per perdere, nella sostanza, il carattere di transitorietà che avrebbero dovuto avere nel disegno del legislatore nazionale.

⁸⁸ La l. reg. PUGLIA n. 13 del 2005 e la l. reg. MARCHE n. 2 del 2005, infatti, prevedono un obbligo di 'prevalenza' della formazione esterna su quella interna (anche se la l. delle Marche con esclusivo riferimento alla formazione 'teorica').

relazione alle professionalità presenti a livello settoriale da sottoporre alle Regioni per gli adempimenti previsti dalle norme di legge», in modo da realizzare un'integrazione funzionale tra autonomia collettiva ed Ente Regione. Un metodo che, pur nella distinzione delle rispettive competenze, può valorizzare il ruolo delle parti sociali e garantire la coerenza delle politiche di queste e della Regione e, su questa base, una maggiore efficacia ed effettività delle relative e distinte discipline.

Sempre in materia di formazione, un altro interessante modello di rapporto tra previsioni contrattuali e competenze regionali è stato introdotto dai contratti (ad esempio, *Alimentari Confapi* 6 maggio 2004), che hanno stabilito - sia per l'apprendistato del primo tipo, sia per quello professionalizzante - alcuni principi a livello nazionale (ad esempio, la regolazione delle caratteristiche del *tutor* aziendale), in modo da garantire l'uniformità delle scelte a livello decentrato, ed hanno poi rinviato agli accordi territoriali di categoria - ritenuti più idonei a regolare questi profili anche in ragione della capacità, indiscutibilmente maggiore, di adattarsi alle diverse discipline regionali - la competenza a definire le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, prevedendo in alcuni casi anche una fase di valutazione e di armonizzazione dell'impianto contrattuale con la normativa regionale successiva alla definizione dei profili formativi da parte delle stesse Regioni; un modello, questo, che appare razionale e idoneo a realizzare quella sorta di 'concertazione regionale' prevista dal 276.

Pure disciplinati, in alcuni contratti, risultano il monte ore minimo annuo di formazione (interna/esterna) e le materie oggetto della formazione, con una tendenza piuttosto diffusa a mantenere la suddivisione tra contenuti trasversali e contenuti a carattere professionalizzante fissata dall'art. 2, del D.M. 8 aprile 1998, e dal D.M. 20 maggio 1999.

Passando, poi, ad esaminare la contrattazione collettiva in materia di *part-time*, va detto che, anche in questo caso, nel corso del 2004-2005 sono state introdotte consistenti variazioni, indotte dalla necessità di adeguare la previgente disciplina alle nuove previsioni introdotte dagli artt. 46 e 85, co. 2, d. lgs. n. 276/2003.

Di rilevante interesse risultano, anzitutto, le discipline negoziali più idonee ad incidere sul grado di flessibilità di cui le imprese possono godere nell'utilizzo dell'istituto, cioè quelle sul *lavoro supplementare* e sulle cosiddette *clausole elastiche e flessibili*.

Entrando nel merito delle discipline contrattuali, va in primo luogo osservato che vi sono ancora ccnl (in verità pochi) che non dettano alcuna disciplina del lavoro supplementare e delle clausole elastiche e flessibili, ovvero si limitano ad una mera riproduzione di una parte delle previsioni legali in materia: il che si traduce, di fatto, in un rinvio dell'autonomia collettiva all'autonomia individuale. Nella gran parte dei casi, però, una simile disciplina è presente e, non di rado, risulta modificata rispetto al passato.

La tecnica della limitazione causale per il ricorso al lavoro supplementare - peraltro già in passato non utilizzata da tutti i ccnl - è stata in taluni casi

abbandonata (soprattutto nei contratti del settore *Tessile*, ma con l'eccezione di quello delle imprese artigiane), mentre in altri è ancora utilizzata. Il controllo sul ricorso al lavoro supplementare è frequentemente affidato all'indicazione di tetti quantitativi (quasi sempre sotto forma di massimali percentuali, qualche volta ridimensionati), nonché al disincentivo rappresentato dalle maggiorazioni, che sono spesso rimaste invariate; poco frequente continua ad essere, poi, la determinazione delle conseguenze derivanti dal superamento dei massimali.

Anche per quanto riguarda le clausole elastiche e flessibili vi sono ccnl che non fanno ricorso alla tecnica delle causali (mai utilizzata, ad esempio, nel settore *Tessile*); altri che le indicano in modo piuttosto ampio; altri ancora che confermano la causale già presente nel precedente ccnl e che – essendo riferita alle «esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato» - è tale da consentire una facile maneggiabilità dell'istituto da parte dell'imprenditore. In qualche caso, poi, si è provveduto a dettare i limiti quantitativi entro cui è ammessa la variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica).

Il controllo sull'uso delle clausole elastiche o flessibili, comunque, è rimasto *per lo più* affidato alla (in genere previgente) determinazione di un preavviso più elevato di quello minimo disposto dalla legge (2 giorni) ed al disincentivo rappresentato dalle maggiorazioni (*per lo più*, perché in alcuni ccnl entrambe queste previsioni sono state soppresse; queste ultime, peraltro, sono spesso di entità inferiore rispetto a quelle previste per il lavoro supplementare e sono quasi sempre condizionate, come già in passato, all'effettiva prestazione delle ore in regime di variazione di orario (come consentito dalla legge) e non considerate come una forma di compenso stabile della maggiore disponibilità.

Dall'analisi dei contratti emerge, poi, un dato interessante, rappresentato dalla conservazione di alcuni aspetti delle previgenti discipline.

Ciò vale, ad esempio, per le previsioni piuttosto rare che, in materia di diritti sindacali, re-introducono le modalità di computo dei lavoratori a tempo parziale disciplinate dall'art. 6, co. 2, d.lgs. n. 61/2000, abrogato dal d. lgs. n. 276/2003; ovvero per quelle, anch'esse non molto frequenti, che hanno conservato o introdotto il diritto di precedenza degli occupati a tempo parziale, in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, già previsto e disciplinato dall'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 61/2000 e poi soppresso dal legislatore delegato del 2003; ovvero, ancora, per quelle che disciplinano l'inversa ipotesi del passaggio da tempo pieno a tempo parziale.

La descritta scelta negoziale ha poi riguardato alcuni rilevanti aspetti della disciplina del lavoro supplementare e delle clausole elastiche e flessibili.

Per esempio, diversi contratti hanno mantenuto il principio del consenso per la prestazione di lavoro supplementare e - nei casi in cui essa è considerata, invece, obbligatoria – l'obbligo è temperato dalla previsione di giustificati motivi di esonero: salvo un solo ccnl (tra quelli analizzati) che, pur in presenza di tali giustificati motivi, riconosce priorità alle esigenze aziendali. E' utile precisare che

sono comunque numerosi i contratti che, pur prevedendo e regolamentando «l'effettuazione di prestazioni straordinarie» (art. 3, co. 3, d.lgs. n. 276), tacciono sulla specifica questione del consenso.

Alcuni contratti, poi, hanno mantenuto due diritti soppressi dall'art. 46 del d. lgs. n. 276/2003: il c.d. diritto al 'consolidamento' delle ore supplementari prestate in modo continuativo e/o il tanto discusso 'diritto di ripensamento', in passato assicurato al lavoratore dalla legge in caso di stipula di clausola elastica o flessibile.

In posizione intermedia tra tipologie contrattuali nuove e ri-regolate si pongono, infine, le *collaborazioni coordinate e continuative* (già esistenti, in quanto regolate dall'art. 409 c.p.c.) e il *lavoro a progetto* introdotto dal d. lgs. 276 che, però, non interviene in modo molto significativo sul piano delle tutele del lavoratore nel rapporto. Su questo piano si è concentrata, dunque, la contrattazione collettiva che in oltre un decennio si è andata ampliando⁸⁹. Come è noto, però, questa non si basa sul criterio della categoria produttiva, ma è prevalentemente aziendale e/o territoriale/intercategoriale, è autonoma rispetto a quella condotta a favore dei lavoratori subordinati ed è gestita dalle confederazioni e dalle strutture 'specializzate' di rappresentanza dei lavoratori c.d. atipici, per scelta di politica organizzativa e negoziale delle stesse organizzazioni sindacali.

Dall'analisi condotta in questo Rapporto, tuttavia, emerge qualche spunto di interesse. Tra questi meritano di essere segnalati l'obbligo di informazione sul ricorso alle forme contrattuali flessibili – ivi comprese le collaborazioni – inserito in un contratto di categoria (ccnl *Università*), nonché un primo contratto di *categoria* di ambito nazionale (gli *Istituti di ricerca di mercato*), che regola sia le collaborazioni ricondotte al progetto, sia quelle escluse dall'applicazione degli artt. 61 ss. del d.lgs. n. 276.

Quest'ultimo, innovativo, contratto ha lo scopo di garantire anche a questi lavoratori una tutela collettiva, che coniughi l'*autonomia* nelle modalità di adempimento delle prestazioni con una certa *stabilità* del rapporto (ad immagine del lavoro subordinato), in modo da limitarne le caratteristiche di precarietà e da impedirne un uso fraudolento.

Di particolare interesse, dunque, sono innanzitutto le disposizioni in materia di modalità di adempimento delle prestazioni - in particolare, collocazione temporale e durata -, che sono mirate ad assicurare una reale autonomia ai collaboratori, soprattutto nei casi limite caratterizzati da forme particolarmente intense di coordinamento con l'organizzazione del committente, ed a rendere possibile la compresenza di ulteriori rapporti di lavoro, autonomi e subordinati. Ma altrettanto rilevanti sono le discipline in materia di compensi (determinati tramite corrispettivi di riferimento), di diritti sindacali, di risoluzione del rapporto e di formazione: aspetto, soprattutto quest'ultimo, che valorizza evidentemente anche

⁸⁹ L'elenco, nonché il testo, di molti accordi è consultabile in www.nidil.cgil.it alla voce "La contrattazione collettiva per i collaboratori".

le esigenze delle imprese (oltre che quelle dei lavoratori), considerato che – secondo l'indagine condotta da Confindustria - il rilevante ricorso ai contratti di collaborazione coordinata a progetto sembra essere stato guidato principalmente dall'esigenza di disporre di risorse qualificate da dedicare ad attività specialistiche ad alto contenuto professionale⁹⁰.

Quanto alla 'stabilizzazione' dell'impiego di questi lavoratori in azienda, esso viene perseguito attraverso la previsione di una serie di soglie minime di durata dei singoli contratti, a seconda delle concrete situazioni aziendali, e/o attraverso l'introduzione di una sorta di diritto di precedenza a favore dei collaboratori dell'impresa, nel caso che questa voglia effettuare assunzioni con contratti di lavoro sia subordinato, sia autonomo.

1.4 ...sugli altri istituti del rapporto individuale di lavoro (retribuzione, inquadramento, orario di lavoro)

Per quanto attiene, poi, all'evoluzione della contrattazione di categoria in materia di retribuzione, inquadramento e orario di lavoro, va operata una netta distinzione. La disciplina degli istituti retributivi, infatti, non ha subito significative modifiche strutturali e la contrattazione collettiva, come illustrato nel Rapporto, manifesta una certa staticità.

Un giudizio parzialmente diverso va, invece, rivolto nei confronti della disciplina dell'inquadramento e della classificazione professionale, nella quale, pur prevalendo interventi di studio, monitoraggio e manutenzione, non mancano esempi di revisione del sistema, realizzato con il passaggio ad aree professionali (ed è interessante qui rimarcare come, in questi casi, i ccnl abbiano introdotto un numero limitato di aree - 4 o 5 -, articolate però in un gran numero di livelli professionali e retributivi).

Le innovazioni più significative hanno, poi, riguardato la materia dell'orario di lavoro, la quale - non a caso - è stata oggetto di rilevanti modifiche sul piano legislativo, ad opera del d.lgs. n. 66/2003 (poi modificato dal d.lgs. n. 213/2004). Quest'ultimo, come noto, ha infatti abrogato gran parte delle previgenti norme di legge (ad esempio, il limite all'orario normale massimo giornaliero e i limiti giornalieri e settimanali al lavoro straordinario), ha dettato nuove regole sensibilmente divergenti da quelle e, per quel che qui più interessa, ha dettato una molteplicità di rinvii alla contrattazione collettiva, taluni dei quali autorizzano quest'ultima ad introdurre rilevanti deroghe a quasi tutte le disposizioni in esso contenute.

⁹⁰ Secondo la ricerca Confindustria, sui circa 7.600 contratti stipulati nel 2004, il 59% coinvolge collaboratori che hanno più di 50 anni d'età (61% nell'industria), e il 73% persone in possesso di un titolo di studio superiore (46,1% diplomati; 27,4% laureati).

Dall'analisi dei rinnovi contrattuali stipulati nel corso del 2004 e del 2005 emerge come, nella maggior parte dei contratti esaminati, gli spazi di flessibilità garantiti **dal complesso della normativa in materia** - e rispetto ai quali è attribuito un ruolo alla contrattazione - appaiono ampiamente utilizzati.

Ad esempio, un ambito d'intervento è quello relativo al periodo di riferimento su cui calcolare la durata massima *media* di 48 ore, prevista dall'art. 4, comma 2 ss., del decreto: infatti, mentre in numerosi contratti è stato confermato il limite di quattro mesi fissato dalla legge, in altri il periodo è stato direttamente elevato, anche sino a 12 mesi, ovvero si è rinviata tale competenza alla contrattazione decentrata.

Una particolare attenzione è stata dedicata anche alla distribuzione multiperiodale dell'orario di lavoro normale (art. 3, d.lgs. n. 66), dando vita ai più svariati modelli, in merito a modalità di computo, compensazione e maggiorazione delle ore 'flessibili' (talora procedimentalizzando la facoltà di definirne le modalità attuative prevedendo, ad esempio, che esse debbano essere concordate con le Rsu).

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, poi, la maggior parte dei rinnovi contrattuali esaminati ha riconfermato il limite annuale di 250 ore previsto dal decreto (anche se non mancano contratti in cui tale limite è stato ridotto e, più di rado, elevato), mentre non si registrano significative innovazioni per quanto attiene alla volontarietà dello straordinario (poiché i rinnovi confermano generalmente le scelte già operate nel passato).

Con riferimento alle ferie, è qui il caso di sottolineare che i rinnovi si sono immediatamente adeguati alla previsione legislativa che stabilisce il divieto di monetizzazione delle ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 10. d.lgs. n. 66); infatti, fin dai primi contratti stipulati dopo l'approvazione del d.lgs. n. 66, la possibilità di monetizzare le ferie non godute è stata eliminata.

In materia di lavoro notturno, infine, il decreto prevede numerosi rinvii alla contrattazione collettiva, anche se l'attenzione delle parti, nei rinnovi contrattuali presi in considerazione, sembra essersi concentrata soprattutto sull'attuazione dell'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 66: «L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite». Peraltro, in molti dei contratti esaminati ci si è limitati a riproporre la previsione legislativa, mentre in altri si è provveduto a determinare in modo puntuale il periodo su cui calcolare la media.

1.5 ... sugli istituti attinenti alle relazioni sindacali

L'ultimo tema analizzato in questa Sezione – non per importanza, quanto perché può idealmente costituire l'anello di congiunzione con la nuova fase di evoluzione

delle relazioni industriali che sembra alle porte - riguarda le modifiche, le integrazioni e le innovazioni introdotte dai contratti collettivi in materia di *relazioni sindacali*.

Spiccano, da questo punto di vista, due tematiche – enti bilaterali e struttura contrattuale – ed un settore, quello dell'Artigianato, che su queste può vantare un dinamismo ed una tensione all'innovazione di **significativo** interesse, indipendentemente da qualunque valutazione e/o condivisione delle soluzioni introdotte.

E' noto lo sviluppo che la *bilateralità* ha avuto in questo settore, storicamente secondo – da questo punto di vista - solo a quello dell'Edilizia. Una conferma immediata si può trarre, peraltro, dall'elenco delle aree tematiche sulle quali nell'artigianato vengono affidate le più diverse funzioni agli enti bilaterali: il sistema di rappresentanza sindacale; la salute e la sicurezza; il sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese; la formazione; la previdenza e il *welfare* integrativo; le attività di indagine e di ricerca; le pari opportunità; il mercato del lavoro. Un elenco che rende evidente quanto le innovazioni introdotte dai contratti collettivi di categoria in materia di enti bilaterali – che hanno esteso sempre più la loro area di intervento ad alcuni aspetti della gestione del mercato del lavoro, alla formazione, ecc. – siano tributari dell'esperienza dell'artigianato.

Ma analoghe osservazioni possono farsi a proposito della *riforma della struttura contrattuale*: sembra ripetersi oggi quanto già avvenne nel '92, quando l'artigianato anticipò tutti gli altri settori, tracciando percorsi ed individuando soluzioni che hanno orientato anche alcune scelte formalizzate nel Protocollo del '93.

Nell'A.I. del 17 marzo 2004 e nella recente intesa applicativa del 14.2.2006 – considerate unitariamente - ci sono molte conferme e novità. Fondamentalmente si tratta di una disciplina che, per governare mercati del lavoro instabili a causa della notevole frammentazione e dispersione della struttura produttiva, modifica e rafforza il ruolo della contrattazione decentrata, con l'intento di incentivarne lo svolgimento.

Le conferme riguardano l'articolazione del sistema in due aree contrattuali - una confederale ed una categoriale - entrambe articolate in due livelli, nazionale e regionale, con ulteriori possibilità di decentramento territoriale su delega del livello regionale. Si tratta, dunque, di una struttura contrattuale flessibile, quanto ai livelli, ma coordinata attraverso raccordi soggettivi (la titolarità negoziale spetta alle strutture organizzative interconfederali e di categoria corrispondenti al livello negoziale) ed oggettivi, cioè di competenza. Da quest'ultimo punto di vista, peraltro, va sottolineato che, proprio per favorire il decentramento, sono state precisate e ridotte le materie di competenza esclusiva del ccnl, che sono ora: le regole negoziali, i diritti sindacali, l'inquadramento, la disciplina generale dell'orario di lavoro, le materie espressamente rinviate dalla legge, il c.d. 'salario nazionale'.

Il livello regionale può disciplinare «tutte le restanti materie»: il che implica un notevole ampliamento delle competenze di questo livello, specularmente al contenimento di quelle del contratto nazionale. Tale ampliamento emerge più chiaramente ove si consideri, in primo luogo, che l'accordo applicativo prevede che la normativa e l'inquadramento definito a livello di categoria «siano applicabili e declinabili nella contrattazione territoriale», per consentire l'adeguamento dei sistemi di classificazione alle caratteristiche produttive dei contesti locali. In secondo luogo, va considerato che in materia di retribuzione il ccnl ha solo una funzione di tutela del potere d'acquisto (non quella di aumentare le stesse in termini reali), mediante l'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione programmata nell'ambito della concertazione della politica dei redditi ovvero, in mancanza di questa, concordata tra le parti sulla base di indicatori disponibili. La contrattazione regionale, a sua volta, ha sia la funzione di redistribuire la produttività sulla base di «criteri congiuntamente concordati tra le parti» e, quindi, eventualmente, variabili - come le relative erogazioni economiche - da una regione all'altra; sia quella di riallineare le retribuzioni all'eventuale scostamento tra inflazione programmata e reale, integrandone il potere d'acquisto.

Di fronte ad un decentramento della contrattazione in materia di retribuzioni, le parti hanno introdotto, peraltro, un meccanismo di salvaguardia dell'equità complessiva del sistema. Il rinnovo di categoria successivo alla tornata negoziale decentrata, infatti, ha la funzione di conglobare nei minimi l'eventuale riallineamento territoriale del primo biennio; di garantire il riallineamento per i lavoratori delle regioni prive di contratto decentrato; di procedere al riallineamento delle retribuzioni per il secondo biennio.

In definitiva, questo nuovo sistema - valorizzando, anche attraverso gli enti bilaterali, la linea del governo consensuale e cooperativo dei rapporti di lavoro - realizza un compromesso equilibrato tra decentramento e flessibilità dei processi e delle discipline negoziali e coordinamento centralizzato delle politiche contrattuali, tra esigenze di produttività delle imprese e di tutela dei lavoratori, tra obiettivi di crescita economica, dell'occupazione e di equità complessiva del sistema.

1.6 Elenco dei contratti consultati

Industria

ccnl Giocattoli (Confindustria) 24 maggio 2004
ccnl Legno e arredamento (Confindustria), 21 luglio 2004
ccnl Legno e arredamento (Confapi), 22 settembre 2004
ccnl Pelli e cuoio (Confindustria), 21 maggio 2004
ccnl Occhiali (Confindustria), 27 maggio 2004
ccnl Calzature (Confindustria), 18 maggio 2004
ccnl Penne, matite e spazzole (Confindustria), 8 giugno 2004

ccnl Ombrelli-Ombrelloni (Confindustria), 2 luglio 2004
ccnl Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura (Confindustria), 28 maggio 2004
ccnl Tessile, abbigliamento, moda (Confindustria), 24 aprile 2004
ccnl Grafici (Confindustria), 24 febbraio 2004
ccnl Piccola e media industria alimentare (Confapi), 6 maggio 2004
ccnl Gomma e plastica (Confindustria), 2 giugno 2004
ccnl Gomma e plastica (Confapi) 16 settembre 2005
ccnl Cemento calce gesso e malte (Confindustria), 5 marzo 2004
ccnl Cemento calce gesso e malte (Confapi) 5 maggio 2004
ccnl Lapidari (Confindustria) 17 marzo 2004
ccnl Lapidari (Confapi), 13 maggio 2004
ccnl Laterizi (Confapi) 5 maggio 2004
ccnl Laterizi (Confindustria) 22 aprile 2004
ccnl Edili (Confindustria), 20 maggio 2004
ccnl Edili (Confapi), 11 giugno 2004
ccnl Chimici (Confindustria), 28 maggio 2004
ccnl Chimici (Confapi), 2 marzo 2004
ccnl Energia e Petrolio, 1° aprile 2004
ccnl Metalmeccanici (Confindustria) 22 gennaio 2004

Agricoltura

ccnl Agricoltura (impiegati e quadri), 27 maggio 2004
ccnl Consorzi di bonifica 2 luglio 2004
ccnl Consorzi agrari 5 aprile 2004

Terziario

ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004
ccnl Commercio (Confesercenti), 6 luglio 2004
Protocollo per le relazioni sindacali (Federcasse), 4 novembre 2004
ccnl Turismo (Confindustria), 2 febbraio 2004
ccnl Telecomunicazioni 3 dicembre 2005
Accordo Poste italiane S.p.A., 5 dicembre 2005

Cooperative

ccnl Edili (Cooperative), 24 maggio 2004
ccnl Cooperative sociali, 26 maggio 2004
ccnl Distribuzione cooperativa, 2 luglio 2004
ccnl Cooperative di trasformazione, 21 settembre 2005

Artigianato

ccnl Imprese Edili Artigiane, 1° ottobre 2004
ccnl PMI Tessile-abbigliamento-moda (Artigianato), 21 febbraio 2005

ccnl settore orafo-argentiero (Artigianato), 19 ottobre 2004
ccnl Ceramica (Artigianato), 21 settembre 2004

Pubbliche amministrazioni

ccnl Aziende autonome, 7 dicembre 2005
ccnl Ministeri, 7 dicembre 2005
ccnl Ministeri, 8 marzo 2005
ccnl Regioni e autonomie locali, 22 gennaio 2004
ccnl sanità, 19 aprile 2004
ccnl Scuola, 7 dicembre 2005
ccnl Agenzie fiscali, 28 maggio 2004
ccnl Enti pubblici non economici, 27 luglio 2005
ccnl Università, 27 gennaio 2005
ccnl Presidenza del Consiglio dei Ministri, 17 maggio 2004
ccnl Enti ex art. 70 D.Lgs. 165/2001, 14 aprile 2005
ccnl Accademie e conservatori, 16 febbraio 2005
Protocollo per la costituzione di un Osservatorio nazionale bilaterale sui fondi pensione nel pubblico impiego, 1 dicembre 2005

2. Sistemi di inquadramento e classificazione professionale

In tema di inquadramento e classificazione del personale la disciplina contenuta nei rinnovi può essere ricondotta a tre ambiti principali:

- attività di studio e monitoraggio;
- interventi di manutenzione;
- riforma del sistema.

Di regola gli interventi manutentivi sono effettuati direttamente dalle parti contraenti, mentre per le attività di studio e gli interventi più radicali di riforma del sistema vengono istituiti organismi specifici quali Commissioni paritetiche nazionali o gruppi di lavoro. La scelta tra commissione o gruppo non è casuale, né i due strumenti sono fungibili: infatti, un rinnovo⁹¹, dettando la disciplina del gruppo di lavoro, di fatto sopprime la preesistente commissione paritetica e non fornisce indicazioni in merito alla composizione del gruppo di lavoro (il testo contrattuale, infatti, non contiene alcun elemento utile per determinare numero e qualità dei membri del gruppo di lavoro); altri rinnovi⁹² disciplinano sia la commissione paritetica nazionale che il gruppo di lavoro; altri ancora, affidano solo al gruppo di lavoro una serie di compiti predeterminati.

Vi è, inoltre, un'ulteriore differenziazione tra i due strumenti: le commissioni sono, di regola, permanenti o con una durata almeno pari a quella del ccnl che le

⁹¹ Ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004.

⁹² Ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 54 parte B).

istituisce⁹³, i gruppi di lavoro, invece, sono a termine dovendo svolgere la propria attività entro un periodo predeterminato che oscilla tra un minimo di 3 mesi⁹⁴ fino ad un massimo di 18 mesi⁹⁵.

Peculiare è la disciplina in merito contenuta nei rinnovi dell'edilizia⁹⁶ che, pur muovendo dall'obiettivo della revisione del sistema di inquadramento professionale (sistema comune a tutti i ccnl del settore), individuano organismi collegiali diversi e forniscono agli stessi indicazioni differenti.

Nei rinnovi edili Confindustria, Confapi e Artigianato le parti adottano lo strumento della "commissione paritetica", senza definirne la composizione; il rinnovo Edili Cooperative, invece, sceglie di costituire un "gruppo di lavoro" composto da 6 rappresentanti per parte.

Per tutti i ccnl compito prioritario della commissione/gruppo di lavoro è quello di rivedere il sistema di classificazione dei lavoratori e valutare l'opportunità di aggiornarlo, in considerazione dei cambiamenti organizzativi, tecnologici e professionali intervenuti nel corso degli anni nel comparto delle costruzioni e nelle aziende edili.

Ulteriori compiti indicati da tutti i 4 ccnl sono quelli di verificare la necessità di introdurre nuove figure professionali, rivedere le competenze delle figure tradizionali, revisionare i periodi di preavviso e, prioritariamente, definire le declaratorie relative a specifiche figure (si tratta di particolari figure del recupero archeologico e del restauro comuni a tutti i 4 ccnl e del settore calcestruzzo (non previsto, invece, nel ccnl cooperative).

Il rinnovo delle cooperative, peraltro, fornisce delle linee guida per il gruppo di lavoro con una particolare sensibilità alle esigenze di raccordo con tutti i ccnl del settore edile: il gruppo di lavoro, infatti, dovrà, anche in relazione al necessario processo di armonizzazione con il restante sistema contrattuale edile, considerare opportunamente le peculiarità che, in materia di inquadramento professionale, sono state espresse dalla contrattazione nazionale cooperativa, valorizzando la produzione contrattuale integrativa del movimento cooperativo. Il mandato più vincolante per il gruppo di lavoro, tuttavia, è quello di evitare, da un lato, la cumulabilità tra istituti e riconoscimenti con medesime finalità e, dall'altro lato, le soluzioni che comportino, direttamente o indirettamente, meccanismi automatici

⁹³ Nel ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004 alla Commissione permanente sono assegnati termini puntuali di scadenza entro i quali concludere alcune attività indicate dalle parti contraenti.

⁹⁴ Ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004 (all. 3).

⁹⁵ Ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004; ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 54 parte B); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria* 24 aprile 2004.

Durate intermedie sono previste negli altri accordi:

- 6 mesi (ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 78); ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigianato* 21 febbraio 2005 (art. 45);

- 7 mesi (ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (all. 22);

- 12 mesi (ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 103); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art.98).

⁹⁶ Vedi i ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (all. 22); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 78); ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 78); ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004 (all. 3).

di avanzamento professionale non ancorati all'effettiva valutazione delle capacità professionali espresse dai singoli lavoratori nel processo produttivo. Infine, il gruppo di lavoro dovrà verificare la possibile introduzione di elementi gestionali di flessibilità nel sistema di classificazione, in un contesto coerente con la professionalità acquisita dai singoli lavoratori.

La valenza generale del sistema di classificazione professionale induce le parti stipulanti il ccnl Edili Cooperative a chiedere comportamenti coerenti anche alle parti firmatarie degli altri ccnl del settore edile al fine di adottare soluzioni omogenee, mentre le prime si impegnano ad un'attenta valutazione della ricaduta del nuovo sistema sui costi contrattuali e ad avviare i nuovi inquadramenti con equilibrio e gradualità..

Comune alle parti contraenti dei ccnl che si sono occupati di sistemi classificatori è la dichiarata utilità del confronto sul tema alla luce dei cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e della costante evoluzione del rapporto tra impresa e mercato, fattori che incidono sulla prestazione richiesta ai lavoratori e che determinano l'esigenza di un'azione specifica di studio e monitoraggio per cogliere le modifiche dei contenuti essenziali delle professionalità dei prestatori⁹⁷.

Il ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004 (art. 6 g-ter) non provvede alla costituzione di organismi collettivi, ma costituisce una banca dati sulle professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali, per effettuare una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori.

L'attività di studio, in alcuni casi, è orientata verso la riforma del sistema di classificazione secondo indicazioni e prospettive a volte già parzialmente anticipate⁹⁸. In questi accordi le parti contraenti, nel valutare congiuntamente che il sistema di inquadramento professionale può essere utilmente rivisto, concordano l'istituzione di una commissione paritetica con il compito di elaborare una proposta tecnica modificativa del sistema classificatorio articolato, se del caso, per nuove aree o fasce. Tale nuovo sistema, secondo le indicazioni offerte dai contraenti alla commissione, si deve articolare su 8 livelli ma, al tempo stesso, vengono già apportate dal ccnl delle modifiche all'assetto parametrico, quale anticipazione della revisione dell'impianto classificatorio. La Commissione, secondo i contratti precitati, è composta di 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle organizzazioni imprenditoriali, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici o esperti della materia, e deve concludere il proprio lavoro di proposta entro la scadenza del primo biennio economico dei contratti (cioè 31 dicembre

⁹⁷ Ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004; ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 54 parte B); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria* 24 aprile 2004; ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigianato* 21 febbraio 2005 (art. 45); ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004.

⁹⁸ Vedi, ad esempio, i ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004, ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004, ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004.

2005); contestualmente alla sottoscrizione del ccnl viene attivato un tavolo negoziale tra le parti stipulanti per definire entro la scadenza dei contratti stessi (e cioè 31 dicembre 2007) il nuovo sistema di inquadramento, i relativi parametri e i termini di decorrenza della nuova scala classificatoria.

Nel ribadire la validità dell'attuale impianto classificatorio, che viene riconfermato nella sua impostazione, le parti contraenti del ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004 ritengono di dover promuovere un riesame delle declaratorie e dei profili per valutare se, ed eventualmente in che misura, l'evoluzione delle tecnologie e degli assetti organizzativi abbia modificato i contenuti essenziali delle professionalità dei lavoratori e se l'attuale articolazione in 6 gruppi e 11 livelli retributivi risulti tuttora coerente con le esigenze di inquadramento di tutte le professionalità esistenti. Tale attività di studio dovrà, altresì, comprendere una verifica sulla possibile emersione di nuove figure professionali non riconducibili ai profili esistenti.

Anche per il ccnl *Agricoltura* (impiegati e quadri) 27 maggio 2004, le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale⁹⁹ con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli impiegati agricoli, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori.

L'attività di studio, in particolare, deve valutare l'impatto sui profili professionali degli impiegati e dei quadri delle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché verificare l'adeguatezza dell'assetto classificatorio, con riferimento alle categorie, alle relative declaratorie ed ai singoli profili professionali, e, ancora, ponderare i compiti ed i limiti attribuiti alla contrattazione territoriale in materia di classificazione.

Per questa commissione il ccnl si è preoccupato di disciplinare termini, presidenza e modalità deliberative: essa, infatti, sarà presieduta, a turno, da un componente di parte datoriale o di parte sindacale; le delibere in materia di metodo, di indirizzo dei lavori e di eventuali pareri per l'adeguamento e/o la modifica dell'assetto classificatorio saranno adottate all'unanimità. Il rapporto conclusivo da presentare alle parti contraenti dovrà evidenziare sia i pareri sui quali sia stata raggiunta l'unanimità, sia quelli differenziati sui quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale.

Sempre nel comparto agricolo, la valutazione della coerenza tra criteri di classificazione del personale ed esigenze "funzionali ed organizzative" con conseguenti proposte è, dal ccnl *Consorzi di bonifica* 2 luglio 2004, affidata ad una commissione paritetica composta da 12 membri che dovrà concludere i lavori

⁹⁹ La Commissione è composta da 8 membri, di cui 4 designati dalle organizzazioni imprenditoriali e 4 designati dalle organizzazioni sindacali degli impiegati e potrà avvalersi anche di esperti. La Commissione inizia i lavori entro il 30 luglio 2004 e li conclude entro il 31 dicembre 2004.

con una relazione, sottoscritta da tutti i componenti, e trasmessa alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo per le successive determinazioni. Più articolati gli obiettivi ed i risultati attesi che le parti firmatarie del ccnl *Cooperative sociali* 26 maggio 2004 affidano alla commissione paritetica nazionale¹⁰⁰ che dovrà operare tenendo conto di come la capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo e dell'inserimento lavorativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio e con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende. Poiché per i servizi resi dalle cooperative sociali si riscontra un inevitabile intreccio tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale, le parti hanno ritenuto meritevole di valutazione, in funzione dello sviluppo professionale, la disponibilità dei prestatori all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse situazioni.

Anche in altri accordi¹⁰¹ viene prospettata la necessità che l'intervento della commissione tenga conto del forte collegamento tra le possibili proposte di aggiornamento del sistema di classificazione ed il corretto equilibrio tra gli obiettivi di efficacia ed innovazione organizzativa delle aziende e le esigenze di valorizzazione e sviluppo professionale dei lavoratori. Alla commissione, inoltre, è attribuito anche il compito di governare gli inquadramenti individuando e collocando nella scala classificatoria mansioni nuove o che abbiano, per effetto di innovazioni tecnologiche, subito trasformazioni tali da assumere una diversa tipologia: in questi casi la commissione deve decidere all'unanimità.

I rinnovi che hanno costituito dei gruppi di lavoro affidano agli stessi una pluralità di compiti quali:

- valutare le metodologie di inquadramento previste dai principali contratti nazionali (ed europei¹⁰²) e ricercare un eventuale diverso modello di inquadramento ritenuto più idoneo alle caratteristiche del settore¹⁰³;
- esplorare qualsiasi ipotesi, (ivi compresa quella di una classificazione articolata su aree professionali omogenee¹⁰⁴), prefigurandone benefici, criticità e conseguenze sui lavoratori e sulle imprese¹⁰⁵;

¹⁰⁰ Tale commissione è composta da 12 componenti, si insedia entro il 30 giugno 2004 e riferisce alle delegazioni trattanti con cadenza quadrimestrale sull'andamento dei lavori e dei risultati conseguiti anche al fine di fornire elementi utili ed approfondimenti in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

¹⁰¹ Ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 54 parte B).

¹⁰² Ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004; ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 54 parte B); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria* 24 aprile 2004; ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigianato* 21 febbraio 2005 (art. 45).

¹⁰³ Ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 103); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004; ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 98); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 54 parte B); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria* 24 aprile 2004; ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigianato* 21 febbraio 2005 (art. 45).

¹⁰⁴ Ccnl *Penne, matite e spazzole*, 8 giugno 2004.

- individuare proposte congiunte e produrre attente valutazioni di praticabilità in relazione alle peculiarità del settore e alle caratteristiche organizzative delle piccole e medie imprese¹⁰⁶.

I due ccnl per le aziende produttrici di cemento, calce, gesso e malte (Confapi 5 maggio 2004 e Confindustria 5 marzo 2004) hanno adottato un nuovo sistema classificatorio con il passaggio, dal 1° ottobre 2006, dai precedenti 8 gruppi professionali a 5 aree professionali (area direttiva, concettuale, specialistica, qualificata ed esecutiva) nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti, complessivamente, su 12 differenti livelli retributivi. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole aree professionali e nei diversi livelli previsti per ciascuna area è effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili. La declaratoria determina, per ciascuna area, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nell'area stessa. I profili, distribuiti nell'ambito dei livelli, rappresentano, invece, le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo. Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento sarà effettuato - nell'ambito della stessa categoria - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti. Resta fermo che nessun lavoratore, svolgente mansioni rappresentate dal profilo, potrà essere inquadrato in un livello inferiore a quello a cui il profilo si riferisce. La nuova classificazione può determinare dei passaggi di area o di livello; le variazioni retributive conseguenti possono essere realizzate utilizzando i superminimi riconosciuti al dipendente dalle aziende per motivi strettamente connessi alla professionalità.

Il nuovo sistema di classificazione adottato è ritenuto dalla parti contraenti lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e, nell'attuare la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore, recepire l'evoluzione verificatasi nelle posizioni di lavoro presenti nelle aziende, consentendo un ampliamento delle ipotesi di mobilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni e realizzando la certezza dell'inquadramento per le figure professionali, sia presenti che nuove.

La classificazione unica, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica, per il resto, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano ad essere previsti differenziati per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle

¹⁰⁵ Ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura* Confindustria 28 maggio 2004 (art. 54 parte B); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda* Confindustria 24 aprile 2004; ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigianato* 21 febbraio 2005 (art. 45).

¹⁰⁶ Ccnl *Pelli e cuoio* Confindustria 21 maggio 2004 (art. 103); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004; ccnl *Ombrelli-Ombrelloni* Confindustria 2 luglio 2004 (art. 98); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura* Confindustria 28 maggio 2004 (art. 54 parte B); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda* Confindustria 24 aprile 2004; ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigianato* 21 febbraio 2005 (art. 45).

disposizioni di legge, di accordo interconfederale, di contratto collettivo e di accordo aziendale che le parti esplicitamente riconfermano.

Alla commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento del personale, che ha formulato la proposta di riforma del sistema di classificazione, le parti stipulanti affidano l'esame in sede tecnica di eventuali problemi applicativi e/o di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il ccnl, mentre eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione della disciplina contrattuale sono esaminate in sede aziendale tra la Direzione e la RSU. Benché il ccnl non lo dichiari, è plausibile sostenere che le contestazioni sull'applicazione del sistema, non risolte a livello aziendale, saranno necessariamente devolute alla commissione tecnica per una sorta di "interpretazione autentica" che garantisca uniformità di applicazione della nuova normativa.

Le parti firmatarie del ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 5 bis) hanno assunto l'impegno di procedere alla riforma del sistema classificatorio adottandone uno nuovo articolato su 4 aree (esecutiva, specialistica, coordinamento/gestione, direzionale). Nello stesso ccnl sono già predisposte le tabelle di comparazione tra vecchi e nuovi inquadramenti nonché sono ritoccati verso l'alto i precedenti parametri.

La messa a regime del nuovo sistema è affidata ad una commissione tecnica bilaterale che dovrà, entro termini ben definiti (18 mesi), elaborare i criteri per l'applicazione del nuovo sistema, consentendo in sede aziendale (a partire dal 1° gennaio 2007) di effettuare l'inserimento dei lavoratori nelle nuove aree e nei nuovi livelli. La commissione tecnica (fino al 30 giugno 2007) opererà, su richiesta delle parti territoriali, per dirimere eventuali contenziosi relativi alla gestione applicativa in sede aziendale. Infine, vengono limitati i costi dei nuovi parametri poiché gli incrementi di retribuzione derivanti dalla nuova scala parametrica e dai nuovi livelli assorbiranno, fino a concorrenza, i superminimi individuali.

Gli interventi di manutenzione realizzati in sede di rinnovo riguardano l'introduzione di nuove figure professionali¹⁰⁷ o di nuovi profili professionali e relative esemplificazioni¹⁰⁸. In altri casi¹⁰⁹ viene costituita apposita commissione paritetica con il compito di individuare esemplificazioni delle mansioni presenti in particolari aree o di particolari figure professionali da inserire nel testo contrattuale entro la stesura definitiva del contratto stesso.

¹⁰⁷ Ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (all. 22); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 78); ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 78).

¹⁰⁸ Ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005 (art. 23); ccnl *Consorzi agrari* 5 aprile 2004 (art. 18).

¹⁰⁹ Ccnl *Gomma e plastica Confindustria* 2 giugno 2004; ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004.

3. L'evoluzione degli istituti retributivi

Nel complesso la materia non ha subito significative modifiche strutturali e la negoziazione degli aumenti retributivi, con connessa corresponsione di un importo forfettario *una tantum* di entità variabile a titolo di ristoro per i ritardi nella stipula del rinnovo, non sembra essere innovativa né difforme rispetto alla disciplina previgente¹¹⁰, sostanzialmente reiterata.

In particolare l'istituto dell'*una tantum*, presente in molti rinnovi, continua a manifestare delle costanti¹¹¹ che lo rendono oramai omogeneo, anche da un punto di vista lessicale, non solo in settori affini, ma anche tra comparti merceologici diversi, indipendentemente dal soggetto datoriale contraente. Permangono, invece, differenze nella disciplina dell'istituto solo in merito all'entità dell'importo, alle modalità e al momento di erogazione dello stesso.

Nei ccnl in cui era già operante, viene riconfermata la prassi dell'erogazione di un premio sostitutivo per le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere: gli accordi che trattano l'istituto hanno provveduto a determinare gli incrementi di tale erogazione¹¹².

In diversi ccnl si ritrovano dichiarazioni delle parti contraenti sulla coerenza degli aumenti con i tassi di inflazione programmata o con l'inflazione reale. Nei precedenti rinnovi la clausola non era certo ignota, ma era meno presente, mentre negli accordi monitorati in questo Rapporto è più diffusa. Le parti non solo si danno atto che gli aumenti retributivi sono comprensivi degli scostamenti tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale registrati nel biennio precedente, e ne recuperano il differenziale¹¹³, ma esplicitano altresì il tasso di inflazione utilizzato ai fini della determinazione degli aumenti retributivi riconosciuti per il biennio successivo.

Per il ccnl *Gomma e plastica Confindustria* 2 giugno 2004 il tasso di inflazione per il biennio è pari al 4,1%; per il ccnl *Agricoltura (impiegati e quadri)* 27 maggio 2004 esso, invece, è fissato in misura pari all'1,7% per l'anno 2004 e all'1,5% per l'anno 2005, per un complessivo 3,2%. Con i medesimi aumenti le parti contraenti del ccnl del settore agricolo, considerato il tasso di inflazione tendenziale per l'anno 2004 in essere alla data del rinnovo, hanno proceduto ad un'ulteriore rivalutazione delle retribuzioni dello 0,7%, che porta l'incremento

¹¹⁰ Vedi diffusamente, per la precedente tornata contrattuale, il paragrafo sulla struttura retributiva e la sua composizione in Cnel, *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo – Rapporto 2002-2003*, Documenti n. 43, Roma, 2004, p. 221 ss.

¹¹¹ Costante nei rinnovi sono i riferimenti ai soggetti beneficiari, alle cause che determinano una riduzione dell'importo e agli effetti dello stesso sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legislativa o contrattuale (esclusione dalla base di calcolo, esclusione dal tfr)

¹¹² Ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004; ccnl *Gomma e plastica Confindustria* 2 giugno 2004. Nel primo caso l'incremento è pari al 15,65% e il premio varia tra un minimo di € 12,41 ed un massimo di € 30,32; nel secondo caso l'importo è compreso tra un minimo di € 30 ed un massimo di € 51.

¹¹³ Ccnl *Gomma e plastica Confindustria* 2 giugno 2004; ccnl *Agricoltura (impiegati e quadri)* 27 maggio 2004; ccnl *Consorzi di bonifica* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004; ccnl *Cooperative sociali* 26 maggio 2004.

complessivo per il biennio 2004/2005 al 3,9 per cento. Tale valore diviene il riferimento dei contratti territoriali per il recupero del differenziale fra inflazione reale e programmata, riferito al biennio 2004/2005.

Con il ccnl *Consorti di bonifica* 2 luglio 2004 le parti contraenti, considerata l'eccezionalità della situazione in atto con riferimento al potere di acquisto delle retribuzioni, all'obbligo del recupero dell'inflazione reale rispetto a quanto già erogato e alle difficoltà operative ed istituzionali dei Consorzi nelle diverse realtà regionali, nonché valutate le proposte avanzate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, le esigenze organizzative e funzionali dei Consorzi, la necessità di adeguamento delle norme contrattuali collettive alle nuove disposizioni legislative nel frattempo intervenute e la sostenibilità degli oneri, hanno concordato l'erogazione graduale degli aumenti in quattro *tranches*, con un complessivo aumento determinato in via eccezionale nel 6,5%, di cui il 2,2% per il recupero inflazione reale del biennio 2002/2003.

I ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004 e ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004 hanno, invece, definito gli aumenti retributivi sulla base degli indici d'inflazione stimati nel 2% per il 2005 e nel 2% per il 2006. Infine, il ccnl *Cooperative sociali* 26 maggio 2004 dichiara un tasso dell'1,7% per l'anno 2004 e dell'1,5% per l'anno 2005. In considerazione della dinamica di scostamento fra il tasso di inflazione programmata per il 2004 e l'inflazione tendenziale in essere alla data di stipula dell'accordo di rinnovo economico del contratto, le parti hanno proceduto ad un'ulteriore rivalutazione dei minimi contrattuali conglobati mensili a regime, pari allo 0,7%. Tale incremento percentuale è inteso quale anticipo sul recupero del differenziale fra inflazione reale e inflazione programmata riferito al biennio 2004/2005.

Modifiche alla disciplina previgente si riscontrano in materia di peculiari istituti retributivi. In particolare i ccnl per le aziende produttrici di cemento, calce, gesso e malte (Confindustria e Confapi) istituiscono un nuovo premio collegato all'anzianità del lavoratore, utilizzando l'esperienza già realizzata in altri ccnl del settore edile. Il premio viene riconosciuto ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente quindici anni di servizio, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa azienda. Tale premio è pari ad una mensilità e, a scelta del lavoratore, potrà alternativamente essere versato al fondo previdenziale del settore, ovvero aggiunto al TFR o, ancora, corrisposto direttamente al lavoratore.

I ccnl per le aziende produttrici di laterizi (Confindustria e Confapi) hanno esteso il premio di fedeltà connesso all'anzianità di servizio anche ai lavoratori con 20 anni di anzianità del settore manufatti in calcestruzzo.

4. La durata della prestazione

Una specifica attenzione va dedicata alle modifiche operate dai più recenti rinnovi in materia di durata della prestazione, la cui disciplina legale è stata profondamente modificata, nel corso del 2003, ad opera del d.lgs. n. 66/2003 (di attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce, emanato sulla base della delega contenuta nella l. 1° marzo 2002, n. 39 - *Legge comunitaria 2001*), più modificato con il d.lgs. correttivo n. 213/2004.

L'impatto della nuova regolamentazione è rilevante non solo perché essa abroga la gran parte delle previgenti norme di legge, con contenuti regolativi che da quelle divergono sensibilmente (si pensi, ad esempio, all'abrogazione del limite all'orario normale massimo giornaliero e dei limiti giornalieri e settimanali al lavoro straordinario), ma anche a causa della molteplicità di rinvii alla contrattazione collettiva, taluni dei quali autorizzano quest'ultima ad introdurre rilevanti deroghe a quasi tutte le disposizioni contenute nel decreto.

Dall'analisi dei rinnovi contrattuali stipulati nel corso del 2004 e del 2005 emerge come, nella maggior parte dei contratti esaminati, gli spazi di flessibilità garantiti **dal complesso della normativa in materia** - e rispetto ai quali è attribuito un ruolo alla contrattazione - appaiono ampiamente utilizzati e tra le varie possibili interpretazioni del dato normativo tendono a prevalere le più flessibili. Dalla lettura delle clausole in materia di orario contenute nei rinnovi contrattuali firmati a partire dalla data di approvazione del decreto legislativo ad oggi, **emerge una certa disponibilità** della contrattazione collettiva ad adeguarsi alla nuova disciplina flessibile dell'orario di lavoro, in coerenza, peraltro, con i contenuti dell'Avviso Comune del 1997¹¹⁴ (che rappresenta il precedente diretto di molte scelte oggi trasformate in legge).

Certo, anche a distanza di un significativo lasso di tempo dall'approvazione del d.lgs. 66, i contratti mostrano di non avere sempre metabolizzato il nuovo quadro legale, e solo nel corso del 2005 si rilevano discipline volte ad una organica attuazione dei nuovi rinvii legali, mentre nel corso del 2004 sono molto poco numerosi quelli che hanno dedicato una disciplina ampia ed accurata all'orario di lavoro ed ai profili ad esso connessi (è il caso, ad esempio, del ccnl *Consorti di bonifica (Snebi)* del 2 luglio 2004, ovvero degli accordi diretti a disciplinare esclusivamente la materia dell'orario, come nel caso dell'Accordo sull'orario di lavoro del settore *Lapidei (Confindustria)* del 17 marzo 2004, laddove la gran parte dei testi esaminati, anche assai recenti, si è limitata a disciplinare solo alcuni dei profili previsti dal d.lgs. 66.

Tuttavia, il quadro dei rinnovi stipulati a partire dall'approvazione della nuova disciplina appare oggi significativo per quantità delle clausole contrattuali dirette a disciplinare l'orario di lavoro e gli altri istituti ad esso affini, e consente un primo esame dei contenuti di tali clausole.

¹¹⁴ V. CARABELLI, LECCESE, *Introduzione*, in LECCESE (a cura di), *L'orario cit.*, 2004, 13.

Tra le novità di maggior rilievo del decreto, vi è - come accennato - l'abrogazione dei previgenti limiti all'orario giornaliero normale di lavoro e allo straordinario giornaliero e settimanale. Per conseguenza, l'unico limite complessivo (cioè comprensivo dello straordinario) alla prestazione lavorativa giornaliera è quello di 13 ore, ricavabile dalla previsione secondo cui il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni 24 (art. 7, d.lgs. n. 66); sul piano settimanale, poi, il limite diviene pari a 78 ore (al lordo delle pause giornaliere di cui all'art. 8), salvo che i contratti collettivi non intervengano a prevedere appositi limiti (v. art. 4, co. 1). Ebbene, sono pochi i testi negoziali che contengono tali limiti.

Per ciò che attiene a quello giornaliero, può citarsi l'accordo di rinnovo del ccnl *Edili (Cooperative)* stipulato in data 24 maggio 2004, che all'art. 46 ha **riconfermato** un limite massimo, "in ogni caso" di 10 ore giornaliere, nonché l'art. 5 del rinnovo del ccnl *Edili (Confindustria)* del 20 Maggio 2004, che ha previsto un massimo di 10 ore giornaliere¹¹⁵. Per ciò che attiene al limite settimanale, può invece citarsi il caso, ad esempio, dell'Accordo di rinnovo del ccnl *Legno e arredamento (Confapi)* del 22 settembre 2004, che ha stabilito un limite massimo di 55 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario. Tale limite potrà tuttavia essere superato con accordo aziendale.

Un ambito significativo d'intervento, invece, è quello relativo al periodo di riferimento su cui calcolare la durata massima *media* di 48 ore, prevista dall'art. 4, co. 2 ss. del decreto. Occorre segnalare che - mentre un nutrito numero di contratti ha provveduto a confermare il limite di quattro mesi fissato dalla legge (cfr., ad es., art. 32 del ccnl *Cemento, calce e gesso (Confindustria)* rinnovato il 5 Marzo 2004, ovvero dell'Accordo sull'orario di lavoro del settore *Lapidei (Confindustria)* - in altri casi il periodo è stato elevato, anche sino a 12 mesi. Sennonché, nel far ciò, alcuni contratti collettivi hanno ignorato la previsione legale secondo cui tale elevazione poteva avvenire solo indicando, contestualmente, le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che la giustificavano.

In molti casi, poi, i ccnl autorizzano la contrattazione decentrata ad elevare il periodo di computo (v., ad esempio, l'accordo sull'orario di lavoro nel settore *Lapidei (Confindustria)* del 17 marzo 2004, successivamente confermato dal già

¹¹⁵ Una maggiore attenzione è riservata dai contratti esaminati al diverso tema della durata massima dell'orario *normale* giornaliero, che attiene peraltro a profili squisitamente economici, andando ad incidere non già sui limiti di esigibilità della prestazione ma sulla qualificazione delle ore effettivamente prestate. Su questo punto sono numerosi i contratti che, sia pure in assenza di indicazioni di legge, hanno provveduto a confermare il preesistente limite delle otto ore: è il caso, solo per citare alcuni esempi, del citato Accordo di rinnovo *Lavanderie (Industria)* del 16 dicembre 2003, dell'Accordo di rinnovo del ccnl *Istituzioni socio-assistenziali (Uneba)*, dell'Accordo di rinnovo del ccnl *Occhiali (Confindustria)*, dell'Accordo di rinnovo del ccnl *Penne, matite e spazzole (Confindustria)* dell'8 giugno 2004, del Protocollo d'Intesa per le cooperative relativo al ccnl *Assologistica* del 20 luglio 2004. Particolarmente interessante in questo senso, è l'Accordo di rinnovo del ccnl *Lapidei (Confapi)* del 26 Maggio 2004, peraltro anticipato dall'Accordo sull'orario di lavoro *Lapidei (Confindustria)* del 17 Marzo 2004, che ha fissato un limite alla durata normale giornaliera pari a otto ore prevedendo espressamente che tutte le ore prestate oltre questo limite debbano essere considerate come straordinario contrattuale e compensate con l'apposita maggiorazione.

citato rinnovo del ccnl *Lapidei* del 13 maggio 2004, nonché del ccnl *lapidei (Confapi)* del 26 maggio 2004, i quali affermano che “a fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo *accordo* tra Direzione aziendale e Rsu, o Oo.Ss. territoriali, in caso di mancanza della Rsu, il periodo di cui al punto precedente potrà essere elevato in riferimento a quanto previsto all’art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003”, ovvero a procedere alla distribuzione dell’orario in modo tale da rispettare la durata media complessiva di 48 ore (è il caso, ad esempio, della clausola prevista dal comma 8 dell’art. 45 del ccnl *Consorti di bonifica (Snebi)* del 2 luglio 2004, che afferma la competenza della contrattazione aziendale ad effettuare la ripartizione dell’orario (“*d’intesa tra le Amministrazioni consortili e le Rsa/Rsu*”) stabilendo subito dopo che tale facoltà può essere esercitata entro i limiti stabiliti dal medesimo ccnl (per un massimo di quattro mesi l’anno e con un orario massimo di 44 ore settimanali).

Sempre con riferimento al limite della durata massima *media* della settimana lavorativa, va anche considerata la vicenda dei lavoratori discontinui, cui ora tale limite si applica. Molti nuovi contratti si sono rapidamente adattati al mutato quadro legale prevedendo per i lavoratori discontinui limiti di durata massima *media* inferiori al dato di legge, quali ad esempio, le 45 ore dell’*Ipotesi di accordo Stabilimenti Termali (Confindustria)*¹¹⁶. In alcuni casi la contrattazione ha invece preferito fissare un limite alla durata *massima normale* della singola giornata e della singola settimana - pur provvedendo a richiamare il diverso limite *medio* legale contenuto dell’art. 4, comma 2¹¹⁷ - estendendo dunque ai lavoratori discontinui la distinzione tra orario normale e straordinario. In altri casi ancora, come ad esempio nel citato rinnovo del ccnl *Cemento, calce e gesso (Confindustria)*, le parti non hanno fatto alcun riferimento al limite massimo medio delle 48 ore settimanali, né alla durata *normale*, limitandosi a prevedere esclusivamente un limite massimo alla durata della giornata (12 o 10 ore, a seconda che il lavoratore usufruisca o meno dell’alloggio) e della settimana lavorativa (60 o 50 ore); limiti che paiono doversi ricondurre alla durata massima della *singola* giornata e della *singola* settimana lavorativa¹¹⁸. Altri contratti,

¹¹⁶ V. Art. 18 dell’*Ipotesi di Accordo per il rinnovo del ccnl per i lavoratori dipendenti degli stabilimenti termali Confindustria*, del 23 Luglio 2004, che prevede un limite di 45 ore di “orario medio complessivo”. La formula utilizzata, certamente atecnica, pare tuttavia potersi ricondurre al limite dell’orario massimo medio dovendosi riferire il termine “complessivo” alla somma dell’orario normale e di quello straordinario.

¹¹⁷ Così, ad esempio, l’art. 8 dell’*Accordo di rinnovo del ccnl Legno e arredamento (Confindustria)* ha previsto una durata massima giornaliera di 10 ore ed una settimanale di 50 ore. Le ore prestate oltre queste soglie saranno dunque retribuite con una maggiorazione. Una formulazione assai simile, con le stesse soglie, è inserita nell’*Accordo sull’orario di lavoro del settore Lapidei (Confindustria)* del 17 Marzo 2004, cit. Diversa è invece la previsione contenuta nell’art.3 del *Protocollo integrativo Pulizia del 3 dicembre 2003 al ccnl imprese esercenti servizi integrati e multiservizi del 25 maggio 2001*, che ha stabilito un limite massimo normale di 45 ore settimanali, con l’esplicita previsione del pagamento di una maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 46ma ora, ma non ha richiamato il limite massimo medio, per il quale si dovrà dunque fare riferimento alla legge.

¹¹⁸ Si veda oltre al citato rinnovo del ccnl *Cemento, calce e gesso (Confindustria)*, il rinnovo del ccnl *Cemento, calce e gesso (Confapi)* ed il rinnovo del ccnl *Consorti di bonifica del 2 luglio 2004* che ha fissato un limite giornaliero pari a 10 ore e d un limite settimanale pari a 50 ore.

infine, (si veda l'*Accordo Chimici (Confindustria)* del 28 maggio 2004, per l'attuazione delle deleghe contenute nei d.lgs. 276 e 66 del 2003) hanno stato previsto un limite settimanale "normale" pari a 48 ore; un primo limite massimo normale pari a 60 ore con una maggiorazione per le ore prestate tra la 48ma e la 60ma pari al 10 %, e la possibilità di effettuare oltre la sessantesima ora, ore di lavoro straordinario compensate con la maggiorazione del 35%. Anche in questo caso non vi è alcun richiamo al limite massimo medio di cui all'art. 4 del d.lgs. 66. In tutti i casi da ultimo citati, come detto, non appare alcun riferimento al limite di cui all'art. 4, comma 2, e, tuttavia, non possono esservi dubbi sull'interpretazione del contenuto dei contratti: il limite massimo medio previsto dalla legge (48 ore settimanali su ciascun periodo di quattro mesi) dovrà comunque essere rispettato anche per i lavoratori discontinui.

Una particolare attenzione è stata dedicata nei rinnovi alla distribuzione multiperiodale dell'orario di lavoro normale (art. 3, d.lgs. n. 66), dando vita ai più svariati modelli, in merito a modalità di computo, compensazione e maggiorazione delle ore "flessibili". Nella maggior parte dei contratti, poi, le parti mostrano di voler realizzare un bilanciamento dei vantaggi e degli svantaggi che derivano ai lavoratori dall'applicazione di tali modelli. Peraltro, va detto che, sono numerosi i contratti che si sono limitati a prevedere una restrizione al numero di settimane nelle quali è possibile superare l'orario normale¹¹⁹ (quasi sempre rispetto ad un periodo di computo di dodici mesi, senza utilizzare la facoltà offerta dal legislatore di prevedere un periodo anche minore), ovvero i contratti che hanno previsto una soglia massima all'orario settimanale normale flessibile¹²⁰. Non mancano tuttavia testi contrattuali che hanno fissato soltanto una maggiorazione retributiva¹²¹.

Vanno infine segnalati i contratti che, dopo aver introdotto l'orario plurisettimanale ai sensi dell'art. 3, hanno provveduto a procedimentalizzare la facoltà di definirne le modalità attuative prevedendo, ad esempio, che esse debbano essere concordate con le Rsu, e che la procedura debba concludersi entro un termine fissato dalla contrattazione nazionale a partire dalla comunicazione del nuovo regime di orario. L'operatività delle decisioni datoriali, in questi casi, sarà sospesa per il periodo di consultazione delle Rsu. Un esempio di procedura simile a quella citata si può rinvenire nel rinnovo del ccnl *Cemento, calce e gesso*

¹¹⁹ Così l'art. 49 dell'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del ccnl *Istituzioni socio-assistenziali Uneba*, che prevede un limite di sei settimane; l'Accordo per il rinnovo del ccnl *Agricoltura (Impiegati e quadri)* del 27 maggio 2004, nel quale la flessibilità dell'orario è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale pari a 44 ore; il Protocollo d'Intesa per le cooperative relativo al ccnl *Assologistica* del 20 luglio 2004, che ha previsto un "limite" di 300 ore annue.

¹²⁰ E' il caso ad esempio dell'Accordo sull'orario di lavoro nel settore *Lapidei (Confindustria)* cit., nel quale si prevede un limite massimo pari a 44 ore per l'orario di lavoro nelle settimane di superamento dell'orario medio.

¹²¹ E' il caso ad esempio del ccnl *Occhiali (Confindustria)* cit., e dell'Accordo di rinnovo del ccnl *Penne, matite e spazzole (Confindustria)*, cit., che hanno previsto solo una maggiorazione oraria del 22% per le ore prestate in eccesso rispetto all'orario normale, ovvero del ccnl *Cemento, calce e gesso (Confindustria)*, rinnovato il 5 marzo 2004, che prevede una maggiorazione pari al 10%.

(*Confindustria*) che fissa un termine massimo di 20 giorni per il confronto con la Rsu. Più complessa è la procedura prevista dall'Accordo di rinnovo del ccnl *Penne, matite e spazzole (Confindustria)* dell'8 giugno 2004 per l'introduzione della cosiddetta "flessibilità tempestiva", adottabile nei in caso di "variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda". Per certi versi ancor più interessante è la soluzione adottata dall'Accordo di rinnovo *Lavanderie (Industria)* del 16 dicembre 2003¹²², nel quale si è prevista una forma di flessibilità tempestiva (art. 35 *bis*) in caso di variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda. In questi casi la Direzione Aziendale dovrà comunicare alla Rsu, con preavviso non inferiore a cinque giorni il ricorso alla flessibilità, e successivamente dovrà "definire congiuntamente" con la stessa Rsu le modalità applicative.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, la maggior parte dei rinnovi contrattuali esaminati ha riconfermato il limite annuale previsto dal decreto (250 ore), che è stato ridotto in un numero ridotto di casi anche se, talora, la riduzione è abbastanza sensibile¹²³. Un aumento del limite previsto dalla legge è al contrario contenuto nel *Protocollo d'Intesa per le cooperative relativo al ccnl Assologista* del 20 luglio 2004, che ha portato il limite massimo di straordinario a 300 ore annuali.

Con riferimento, invece, alla volontarietà dello straordinario e alla necessità del consenso del lavoratore, i rinnovi contrattuali che si sono occupati di questo profilo hanno spesso optato (riproponendo in molti casi clausole già presenti nei precedenti testi contrattuali) per la rimozione dell'obbligatorietà del consenso (pur attribuendo, in alcuni casi, la possibilità di addurre "giustificati motivi di impedimento")¹²⁴, ma non mancano clausole contrattuali in cui le parti hanno confermato la volontarietà dello stesso. E' il caso, ad esempio, del già citato art. 33 del ccnl *Tessili abbigliamento (Confapi)* del 4 maggio 2004, nel quale si afferma che "lo straordinario ha carattere volontario", nonché dell'art. 59 del ccnl *Edili (Cooperative)* e dell'art. 20 del ccnl *Edili (Confindustria)* che prevedono la necessità del consenso del singolo lavoratore¹²⁵. A questi ultimi sembrerebbero da ricondurre quei contratti (quali ad esempio il rinnovo del ccnl *Assicurazioni (Società di assistenza)* del 22 gennaio 2004) che prevedono una "facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie". In realtà in questo

¹²² Il testo dell'Accordo è pubblicato in *Dir. Prat. Lav.*, 5, 2004, 330 ss.

¹²³ E' il caso dell'art. 51 del ccnl *Istituzioni socio-assistenziali (Uneba)* che prevede un limite massimo pro-capite di 160 ore annuali, o del il rinnovo del ccnl *Assicurazioni (Società di assistenza)* del 22 gennaio 2004, che fissa un limite di 120 ore annue.

¹²⁴ V. ad esempio, il rinnovo del ccnl *Cemento, calce e gesso (Confindustria)* del 5 marzo 2004 in base al quale "il lavoratore non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento", ovvero l'*Accordo (separato) Metalmeccanici (Confindustria)* del 22 Gennaio 2004 in tema di orario e lavori atipici, secondo cui "nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno o festivo", nonché l'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl *Laterizi (Confindustria)* del 22 aprile 2004, cit., che stabilisce che "entro i limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, nessun lavoratore può rifiutarsi [...]".

¹²⁵ In alcuni casi, come ad esempio nell'art. 20 del ccnl *Edili (Confindustria)* si prevede addirittura che la richiesta di lavoro straordinario debba essere effettuata con preavviso di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.

caso, la già citata clausola sui limiti giornalieri e settimanali allo straordinario, aggiunge che oltre tali limiti è necessario il consenso del lavoratore. Ne deriva che al di sotto delle due ore giornaliere e delle dodici settimanali non è necessario alcun consenso, e che il lavoratore non potrà opporsi alla “richiesta” del datore di lavoro.

Per quanto riguarda, poi, i contenuti dei contratti collettivi in materia di ferie, va segnalato che alcuni di essi non hanno provveduto a dettare una disciplina specifica con riguardo alla collocazione temporale delle ferie annuali, ma si sono limitati a rinviare ad altra fonte. E’ il caso, ad esempio del recente rinnovo del ccnl *Edili (Artigianato)* che, all’art. 19, ha rinviato agli accordi integrativi locali per la definizione dei periodi in cui le ferie devono essere godute.

Va poi ricordato che il secondo comma dell’art. 10 stabilisce il divieto di monetizzazione delle ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Le clausole contrattuali si sono immediatamente adeguate in virtù dell’indiscusso valore imperativo della norma in questione, rispetto alla quale non è prevista alcuna possibilità di deroga; ed infatti, fin dai primi contratti stipulati dopo l’approvazione del d.lgs. n. 66, la possibilità di monetizzare le ferie non godute è stata eliminata. E’ il caso, ad esempio, come già segnalato in una delle prime analisi sul tema¹²⁶, del rinnovo del ccnl *Conciari Confapi* del 17 settembre 2003.

In materia di lavoro notturno, il decreto prevede numerosi rinvii alla contrattazione collettiva, anche se l’attenzione delle parti, nei rinnovi contrattuali presi in considerazione, sembra essere concentrata sull’attuazione dell’art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 66: “L’orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l’individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite”. Il riferimento alla possibilità da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di individuare “un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite” lascia quindi alla contrattazione un margine amplissimo di intervento sul punto. La maggior parte dei contratti esaminati, tuttavia, si è limitata a riproporre la previsione legislativa¹²⁷. Solo pochi testi contrattuali sono intervenuti provvedendo a determinare esattamente il periodo su cui calcolare la media. E’ il caso, ad esempio, del più volte citato ccnl *Legno e Arredamento (Confindustria)*, che all’art. 13 ha fissato la settimana come base di calcolo della media di otto ore, o del citato accordo di rinnovo del ccnl *Istituzioni socio-assistenziali (Anaste)*, che ha previsto un periodo di 4 settimane come base di calcolo della suddetta media, ovvero dell’Accordo di rinnovo del ccnl *Pelli e cuoio (Confindustria) del 21 maggio 2004*, che si distingue per l’univocità delle scelte a favore della flessibilità aziendale, e che ha previsto, in assenza di diverse previsioni aziendali, che la media debba essere calcolata su un arco di tempo di dodici mesi. Fa eccezione in

¹²⁶ LECCESE, *La durata cit.*, 2004.

¹²⁷ Si veda ad esempio l’art. 45-ter, comma 7, del ccnl *Consorti di bonifica (Snebi)*.

questo quadro, l'Accordo di rinnovo del ccnl *Cooperative sociali* del 26 maggio 2004, che ha previsto una modifica non già del periodo di calcolo ma delle ore medie di lavoro stabilendo che "l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24".

Una clausola di difficile comprensione, ma di grande successo, è stata poi inserita in una lunga serie di rinnovi contrattuali. Tra i tanti¹²⁸ si può fare riferimento a quello del citato ccnl *Occhiali (Confindustria)*, che, all'art. 32 ha dapprima previsto che "ai sensi dell'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 66" in caso di adozione di un orario multiperiodale, il limite di otto ore di lavoro notturno "è calcolato come media su un arco di tempo di 12 mesi", e successivamente, con una norma applicabile ai "lavoratori addetti ad attività specifiche nel fine settimana, con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale", che "ai sensi dell'art 17 del d.lgs. n. 66 [...] le parti a livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di otto ore di cui all'art. 13 sia calcolata come media su un periodo plurisettimanale o settimanale".

Al di là di ogni osservazione sull'idoneità o meno di un limite al lavoro notturno calcolato come media su 12 mesi a soddisfare le esigenze di tutela cui era evidentemente diretta la normativa comunitaria che ha dato origine all'attuale disciplina interna della materia, in questa sede può essere osservato come la clausola in esame, formulata di certo in modo ambiguo, sembra configurare un triplice limite alla durata del lavoro notturno: otto ore come media su 12 mesi per i lavoratori addetti a regimi di orario multiperiodale, otto ore come media su una o più settimane per i casi *particolari* citati in precedenza, e, se ne dovrebbe dedurre, otto ore su ogni giornata lavorativa per tutti gli altri lavoratori.

5. Le prestazioni di lavoro c.d. flessibili: la somministrazione di manodopera

In materia di somministrazione occorre innanzitutto distinguere tra i contratti collettivi delle agenzie di somministrazione che regolano i rapporti di lavoro (a tempo determinato e indeterminato) dei lavoratori da esse dipendenti, e le clausole dei contratti collettivi nazionali di categoria che regolano il ricorso alla somministrazione di lavoro all'interno del proprio settore.

Nella prima categoria rientra l'Accordo Società ex interinali del 2 febbraio 2005, con cui le parti hanno inteso dare attuazione all'art. 12 del d.lgs. n. 276 del 2003. In realtà, l'accordo stabilisce anche il principio per cui il contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo è esteso "oltre che ai lavoratori in somministrazione con contratto a tempo

¹²⁸ V. ad esempio, il rinnovo del ccnl *Tessili (Confindustria)* del 24 Aprile 2004; il verbale di accordo per il rinnovo del ccnl *Tessili abbigliamento (Confapi)* del 4 maggio 2004; l'Accordo di rinnovo del ccnl *Calzature (Confindustria)* del 18 maggio 2004; il rinnovo del ccnl *Giocattoli (Confindustria)* del 24 maggio 2004; il rinnovo del ccnl *Ombrelli e ombrelloni (Confindustria)* del 2 luglio 2004.

determinato (accordo 23 ottobre 2003), anche ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato”, che prima ne erano esclusi. Ne deriva che i contratti collettivi stipulati nel vigore della previgente disciplina legale risultano applicabili anche ai lavoratori dipendenti dalle nuove agenzie di somministrazione introdotte dal d.lgs. n. 276.

In secondo luogo l’Accordo citato ha dato attuazione ai rinvii contenuti nell’art. 12 del d.lgs. n. 276, che attribuivano al contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro il compito di regolare il versamento del contributo aggiuntivo, pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori, destinato ad interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto *a tempo determinato* “intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale” e le modalità di gestione del “Fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell’ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro”, cui sono rimessi i contributi versati. Va segnalato come, anche in questo caso, il legislatore delegato avesse previsto l’intervento sostitutivo del Governo in caso di mancata attuazione del rinvio da parte della contrattazione.

Ebbene le parti, a conferma della volontà di applicare la regolazione della fornitura di lavoro temporaneo alla somministrazione di manodopera, hanno stabilito di far ricorso al Fondo denominato Forma.Temp, già costituito sotto il vigore della legge 196 del 1997, attribuendogli la competenza per le attività di cui all’art. 12, comma 1, del d. lgs. n. 276/03. Nella stessa sede hanno inoltre “preso atto” della decisione di dare attuazione alla previsione di cui all’art. 12, comma 2, vale a dire alla costituzione di un Fondo per la formazione e l’integrazione del reddito destinato ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo *indeterminato*, promovendo la costituzione di un apposito fondo, cui, tuttavia, non aderisce la Cgil¹²⁹. Ciò è avvenuto, nella stessa data con un apposito Accordo quadro per l’attuazione dell’art. 12, commi 2 e 3 del d.lgs. 10.9. 2003, n. 276

Accanto ai contratti collettivi per i lavoratori dipendenti dalle agenzie di somministrazione, occorre poi, come accennato, esaminare i contenuti dei contratti collettivi di categoria, cui pure sono attribuiti compiti rilevanti dal legislatore delegato.

Come tutti gli istituti già esistenti nel nostro ordinamento e *rinominati* o *ridisciplinati* dal d.lgs. n. 276, anche la somministrazione ha trovato ampio spazio nella contrattazione dell’ultimo biennio. Tale affermazione, tuttavia, è valida esclusivamente per la somministrazione *a tempo determinato*, erede diretta del lavoro temporaneo regolato dalla legge n. 196 del 1997. Per quanto riguarda, invece, la *somministrazione a tempo indeterminato*, l’autonomia collettiva si è sostanzialmente astenuta dal dare attuazione alle deleghe previste dal legislatore delegato.

¹²⁹ Le motivazioni della scelta operata dalla Cgil è possibile leggerle in <http://www.nidil.cgil.it>.

L'istituto è richiamato, con riferimento ai contratti presi in esame, in un solo testo contrattuale che sostanzialmente si è limitato a rinviare al livello territoriale la regolazione di alcuni specifici profili (vale a dire l'individuazione di ulteriori ipotesi di ricorso a questa tipologia contrattuale)¹³⁰.

Ben diversi sono, come detto, i contenuti della contrattazione in materia di *somministrazione a tempo determinato*. Qui il legislatore ha attribuito alle parti sociali un compito apparentemente più limitato, atteso che la maggior parte dei rinvii attiene ad aspetti tutto sommato secondari. A ben guardare, tuttavia, alla contrattazione rimangono due spazi di intervento di non poco rilievo: da un lato, la facoltà di fissare limiti quantitativi all'uso di questo contratto; dall'altro l'obbligo previsto dall'art. 21, comma 2, di uniformarsi ai contenuti della contrattazione collettiva nella redazione del contratto di somministrazione¹³¹.

Le parti sociali hanno accolto l'invito del legislatore ad intervenire sul primo dei due punti citati, vale a dire il rinvio contenuto nell'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276, che attribuisce alla contrattazione *nazionale*¹³² la facoltà di individuare "limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato [...] in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368". Esso è stato interpretato in senso estensivo dalle parti, che vi hanno letto la possibilità di intervenire a regolare la flessibilità immessa nel sistema.

Un'analisi di insieme dei testi contrattuali mostra, infatti, che le specifiche discipline di categoria tendono frequentemente a limitare il ricorso all'istituto, intervenendo in senso restrittivo sulle causali¹³³, ovvero ampliando – rispetto a quelle previste dal decreto - le ipotesi nelle quali il ricorso alla somministrazione è vietato¹³⁴, ovvero ancora ponendo un limite massimo percentuale all'utilizzazione di lavoratori somministrati rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

¹³⁰ Com'è nel ccnl *Pmi Alimentari*, del 6 maggio 2004: "Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato."

L'istituto, peraltro, è richiamato anche da altri testi contrattuali (per esempio, quelli stipulati da Confederazione Italiana Unionquadri, Conflavoratori e Conferziario il 4.3.2005, ovvero il ccnl *quadri imprese creditizie, finanziarie, strumentali*, del 12 febbraio 2005) in relazione ai quali si rinvia alle considerazioni svolte nell'Introduzione.

¹³¹ Tale norma stabilisce che "Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi".

¹³² Vedi sul punto le considerazioni critiche di P. CHIECO, *Le nuove esternalizzazioni tra fornitura di prestazioni lavorative (somministrazione e distacco) e appalti labour intensive*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, 2006, 115, a proposito della scelta del legislatore di allargare o restringere la legittimazione negoziale a seconda che si tratti di incentivare o disincentivare l'uso della somministrazione.

¹³³ Si veda, ad esempio, il ccnl *Autoferrotranvieri*, 14 febbraio 2004, il quale ammette il ricorso al lavoro somministrato, mediante accordo aziendale, solo in caso di eccezionalità, per un periodo non superiore a 60 giorni, e ove non sia possibile il ricorso a contratti a tempo determinato.

¹³⁴ Si veda, in questo senso il rinnovo del ccnl *Artigianato edilizia* 1 ottobre 2004, ove si prevedono una serie di lavorazioni assai rischiose per le quali è vietato il ricorso alla somministrazione."

In sostanza, alla facoltà attribuita dal legislatore delegato, peraltro sensibilmente depotenziata dal richiamo ai contenuti dell'art. 10 del d.lgs. n. 368 del 2001 (che esclude di diritto dal computo una lunga serie di ipotesi¹³⁵), le parti hanno spesso dato una risposta più complessiva volta a regolare l'intera materia dei "contratti flessibili".

Un esempio di questa tendenza si può ritrovare nel rinnovo del ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004 e nel rinnovo del ccnl *Commercio (Confesercenti)* del 6 luglio 2004, nei quali si sovrappongono limiti «cumulativi» all'utilizzo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato¹³⁶, limiti all'utilizzo dei contratti di somministrazione¹³⁷ e limiti complessivi all'uso di contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato¹³⁸. Con

¹³⁵ I commi 7 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. n. 368 prevedono che: "La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi."

¹³⁶ "Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art.e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori."

¹³⁷ "Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori"

¹³⁸ "Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità

specifico riferimento alla *somministrazione a tempo determinato*, peraltro, tali contratti prevedono un limite del 15%, che, tuttavia, è successivamente temperato dalla previsione di limiti più elastici per le imprese fino a trenta lavoratori.

Una disposizione simile è prevista nel rinnovo del ccnl *Alimentari (Confapi)* del 6 maggio 2004, nel quale si prevede un limite specifico per determinate ipotesi di ricorso alla somministrazione¹³⁹, due diversi limiti percentuali a seconda delle dimensioni dell'impresa¹⁴⁰, ed un ulteriore limite percentuale alla somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato¹⁴¹. La regolazione a livello nazionale, tuttavia, risulta agilmente adattabile in sede decentrata nella quale le parti possono elevare le percentuali previste dal contratto nazionale¹⁴².

Limiti alla somma dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato sono, peraltro, assai diffusi¹⁴³. Più rari, invece, sono i casi in cui le parti hanno previsto limiti alla somma di alcuni dei

produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. ...e fatto salvo quanto previsto ai precedenti commi 2, 3, 5, 6”.

¹³⁹ “In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).”

¹⁴⁰ “In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);

- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.”

¹⁴¹ “Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);

- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.”

¹⁴² Tutte le percentuali di cui alla presente “normativa comune” potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali. Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.”

¹⁴³ Si vedano in questo senso i rinnovi del settore *Edilizia*, con riferimento sia al contratto degli artigiani che a quelli dell'industria della PMI e delle cooperative. In tutti i citati contratti è difatti presente una clausola in base alla quale il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato una determinata percentuale (tra il 20 e il 25 per cento) dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa, ferma restando in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Limiti disgiunti (per ciascuna tipologia) e congiunti (per la somma delle due tipologie) sono previsti dal ccnl *Distribuzione cooperativa, del 2 luglio 2004*.

contratti “flessibili” previsti dal d.lgs. n. 276. E’ il caso, ad esempio, del ccnl *Aziende di credito cooperativo (Federcasse)* del 27 settembre 2005, che ha stabilito un limite massimo del 10% valido per tutti i contratti di somministrazione a tempo determinato e per i contratti di inserimento¹⁴⁴.

La soluzione adottata da altri testi contrattuali opta per limitare esclusivamente la facoltà di ricorrere al contratto di somministrazione a tempo determinato, stabilendo tetti che si aggirano tra l’8 e il 15% dei contratti a tempo indeterminato che le imprese medio-piccole, alle quali è quasi sempre riservata una “franchigia”¹⁴⁵, possono derogare.

Una soluzione più complessa si rinviene nel rinnovo del ccnl *Telecomunicazioni* del 3 dicembre 2005 nel quale le parti hanno fissato dei limiti percentuali validi solo per alcune ipotesi di ricorso alla somministrazione (il 13% elevabile al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno¹⁴⁶). In tutte le altre ipotesi, invece, il contratto di somministrazione a tempo determinato pare liberamente utilizzabile. Tali limiti sono resi, peraltro, ancor più elastici dal rinvio alla contrattazione aziendale che, come nel caso del ccnl *Alimentari (Confapi)* potrà “definire maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie previste”.

Quanto all’intervento sulle *causali* in presenza delle quali è possibile stipulare un contratto di somministrazione *a tempo determinato*, non sono molti i contratti che

¹⁴⁴ Nello stesso contratto è da segnalare pure l’invito dell’organizzazione datoriale alle Aziende “ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tali tipologie contrattuali.”

¹⁴⁵ Così, ad esempio, il rinnovo del ccnl *Agricoltura del 27 maggio 2004* secondo cui “Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell’anno precedente e l’unità equivalente.

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell’anno. Le frazioni di unità vanno arrotondate all’unità superiore.”

Il limite è solo dell’8 per cento nell’*Accordo Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, del 12 maggio 2005* e nel rinnovo del ccnl *Tessile, abbigliamento, moda (Artigianato), 21 febbraio 2005*, dove, tuttavia, è prevista la possibilità di derogare a tale limite con contratto aziendale.

¹⁴⁶ “Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell’azienda alla data del 31 dicembre dell’anno precedente:

- a) esecuzione di un’opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all’introduzione di innovazioni tecnologiche;
- b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell’anno;
- c) Esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l’impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell’azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.”

hanno scelto di regolare la facoltà di ricorso a questo strumento offerta dall'art. 20, comma 4. In alcuni casi le ipotesi fissate dai contratti sono espressamente qualificate come “esemplificative”¹⁴⁷, in altri ci si limita a ribadire quanto già affermato dalla legge, in altri ancora, infine, l'elenco delle ipotesi pur tassativo è talmente ampio da garantire libertà di far ricorso a tale contratto¹⁴⁸.

Assai minore è l'attenzione riservata alla facoltà di intervenire sui contenuti del contratto di somministrazione e delle altre materie devolute dal legislatore all'autonomia collettiva: non si rinvengono difatti, clausole relative alla deroga al divieto di utilizzazione della somministrazione di cui all'art. 20, comma 5, lett. b) (vale a dire la facoltà attribuita agli “accordi sindacali” di derogare al divieto di utilizzare il contratto di somministrazione nelle “unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione [...]”).

Nel rinnovo contrattuale del settore *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004 ed in quello *Commercio (Confesercenti)* del 6 luglio 2004, ad esempio, le parti attribuiscono il compito di monitoraggio dell'uso del contratto di somministrazione all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario che dovrà “seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali”. Inoltre, in occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende “sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto”.

Soluzioni simili si rinvengono anche in altri contratti che fanno riferimento a vari organismi bilaterali¹⁴⁹. In altri casi, invece, lo stesso fine è perseguito attraverso più tradizionali obblighi di informazione nei confronti delle organizzazioni sindacali territoriali o aziendali¹⁵⁰ che ricalcano la previsione legale contenuta nel

¹⁴⁷ Così il rinnovo del *ccnl Agricoltura del 27 maggio 2004*.

¹⁴⁸ Si veda ad esempio il lungo elenco contenuto nel rinnovo del *ccnl Alimentari (Confapi) del 6 maggio 2004*, al termine del quale, peraltro, le Parti aggiungono che “il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.” Inoltre, alcune delle ipotesi elencate “non rientrano nelle percentuali massime” previste dallo stesso contratto.

¹⁴⁹ Così nel rinnovo del *ccnl Agricoltura del 27 maggio 2004*, secondo cui “l'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.”

¹⁵⁰ Si veda, ad esempio, quanto previsto nel rinnovo del *ccnl Telecomunicazioni del 3 dicembre 2005*: “Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati.” Simile è la previsione contenuta nell'art.16 del rinnovo del *ccnl Aziende di credito cooperativo (Federcasse) del 27*

4° comma dell'art. 24; comunicazioni che possono arrivare ad essere preventive rispetto all'assunzione¹⁵¹.

Fin qui le clausole relative ai *contratti di somministrazione*, vale a dire ai contratti commerciali che regolano i rapporti tra azienda fornitrice e azienda utilizzatrice.

Più rare sono le clausole che intervengono invece sul piano del rapporto di lavoro del singolo *lavoratore somministrato*, che può, a sua volta, essere a tempo determinato o indeterminato, avendo il legislatore escluso la specialità di tali rapporti di lavoro. Come detto, un ruolo centrale sul punto è svolto dai contratti collettivi delle agenzie di somministrazione. Tuttavia, su alcuni aspetti è possibile rinvenire anche un intervento contratti collettivi di categoria applicato dall'utilizzatore.

Solo sporadiche disposizioni si occupano di dare attuazione al rinvio previsto dall'art. 23, comma 4, che attribuisce ai contratti collettivi il compito di definire "modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa". A tal proposito vanno segnalati il rinnovo del ccnl *Alimentari (Confapi)* del 6 maggio 2004, che ha previsto per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, lo stesso trattamento previsto rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali, ed il rinnovo del ccnl *Tessile, abbigliamento, moda (Artigianato)*, 21 febbraio 2005 che rinvia al secondo livello di contrattazione¹⁵² e, in mancanza, ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio.

In ogni caso, al di fuori dei rinvii legali sono pochissime le clausole volte a garantire una tutela ai lavoratori somministrati, a conferma di una certa difficoltà delle parti sociali nell'individuazione di tutele per i lavoratori flessibili. Tra le clausole dirette ad offrire una tutela "differenziata" a favore dei lavoratori assunti

settembre 2005, secondo cui: "alle Organizzazioni sindacali locali vanno comunicati, inoltre, annualmente: [...] il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato distinti per Azienda". In questo caso, tuttavia, le parti aggiungono che: "Sono previsti incontri periodici, annuali, per la gestione ed il controllo dell'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie: [...] - somministrazione di lavoro a tempo determinato."

¹⁵¹ Così il rinnovo del ccnl *Tessile, abbigliamento, moda (Artigianato)*, 21 febbraio 2005, in cui le parti hanno stabilito che "L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti da stipulare e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo." Tuttavia, "ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto".

Stessa soluzione è adottata dal rinnovo del ccnl *Metalmeccanici (Confindustria)* 22 gennaio 2004, in cui si prevede che "la Direzione comunica, di norma cinque giorni prima, alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura."

¹⁵² Rinvia alla contrattazione di secondo livello anche il rinnovo del ccnl *Metalmeccanici (Confindustria)* 22 gennaio 2004.

con contratto di somministrazione va segnalata l'originale previsione contenuta nell'art. 4 del rinnovo del ccnl *Alimentari (Confapi)* del 6 maggio 2004, con cui si prevede che tali lavoratori, in caso di assunzione presso l'utilizzatore siano esenti dal periodo di prova.

In conclusione, vanno segnalate alcune clausole connesse alle peculiarità del settore di riferimento nelle quali le parti paiono regolare parte della materia in parziale difformità rispetto alle previsioni del legislatore. E' il caso di alcune clausole contenute nei contratti del settore Edilizia¹⁵³, ove "le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili è applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti delle Casse Edili artigiane e degli altri Organismi paritetici di settore."

6. Segue: il contratto di lavoro a tempo determinato

Nei 44 accordi del settore privato monitorati e stipulati nel periodo gennaio 2004/dicembre 2005, salvo rare eccezioni e con esclusione dei rinnovi biennali, la materia del contratto a tempo determinato è trattata con un diverso grado di regolazione. Nel settore pubblico, invece, su 14 accordi monitorati, il tema è trattato solo in due rinnovi.

Nel complesso gli accordi che trattano la materia possono essere distinti tra rinnovi che dedicano al tema un cenno senza apportare modifiche sostanziali e accordi che dettano una disciplina più o meno articolata. I primi si limitano, in generale, ad affermare che i contratti a tempo determinato, in presenza di esigenze temporalmente definite, potranno essere stipulati "ai sensi della legislazione vigente", modificando così la disciplina contrattuale precedente con la semplice sostituzione del riferimento alla fonte regolativa.

In tutti i rinnovi del comparto tessile-abbigliamento-calzature dell'industria¹⁵⁴ e dell'artigianato¹⁵⁵, ma anche in altri due contratti¹⁵⁶, le parti contraenti, con una formula dal chiaro intento politico, indicano quale fonte regolativa di riferimento, in materia di contratto a tempo determinato, l'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999. Non viene, invece, mai citato il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla

¹⁵³ V. il rinnovo del ccnl *Edilizia (Artigianato)* del 1 ottobre 2004, il rinnovo ccnl *Edili (Confindustria)* del 20 maggio 2004 ed il rinnovo ccnl *Edili (Confapi)* dell' 11 giugno 2004.

¹⁵⁴ Ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art.23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 aprile 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole Confindustria* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Tessile-abbigliamento-moda Confindustria* 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30).

¹⁵⁵ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26).

¹⁵⁶ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

CES): tuttavia il contenuto della disciplina contrattuale fa ampio e quasi letterale riferimento alla normativa legale nazionale.

In particolare, i contraenti sottolineano e riproducono nel testo contrattuale l'esplicita opzione contenuta nell'accordo quadro (e non presente nel testo del decreto legislativo), secondo la quale i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori.

In parallelo, inoltre, si conferma l'idoneità del contratto a termine a migliorare la competitività delle imprese del settore salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Più in generale, in tutti gli altri rinnovi il riferimento alla fonte legale che regola il contratto di lavoro a tempo determinato è esplicito e le parti contraenti manifestano la chiara intenzione di utilizzare il nuovo e diverso potere regolativo attribuito all'autonomia collettiva dalla riforma legislativa dell'istituto.

Gli accordi possono essere ricondotti ad alcune tipologie più ampie.

Alcuni accordi, pur contenendo una mera riproduzione nel testo contrattuale della disciplina legale, introducono delle integrazioni in riferimento agli spazi negoziali offerti dalla legge stessa; in altri la riappropriazione del tema da parte dell'autonomia collettiva dopo il D.Lgs. 368/2001, è parziale poiché i contratti spesso hanno solo riprodotto parti del testo legislativo (vedi in particolare i divieti al ricorso al lavoro a termine) ed hanno mantenuto la disciplina previgente specie in tema di limiti numerici o percentuali nel ricorso all'istituto. Altri contratti, invece, si astengono dal dettare una regolazione contrattuale rinviando alla fonte legislativa.

In due casi, tuttavia, in relazione all'attuazione delle deleghe previste dal D.lgs 368/2001 le parti contraenti non hanno esercitato la delega, ma hanno istituito apposita commissione paritetica assegnando il termine di 6 mesi per la conclusione dei lavori¹⁵⁷.

Mentre alcuni contratti¹⁵⁸ recitano: "*il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*", in altri accordi vengono riprodotti testualmente¹⁵⁹ i divieti previsti dall'art. 3 del decreto legislativo stesso e relativi ai casi in cui non è possibile ricorrere all'istituto¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Ccnl *Gomma e plastica Confindustria* 2 giugno 2004; ccnl *Gomma e plastica Confapi* 16 settembre 2005.

¹⁵⁸ Ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (art. 94); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 95).

¹⁵⁹ Ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92); ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (art. 94); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 95).

¹⁶⁰ L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammesso:

1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

In altri testi le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, indicano, invece, i casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto in quanto riconducibili ad esigenze temporanee o contingenti o, ancora, sostitutive.

In tema di determinazione dei limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto è da ricordare come la contrattazione precedente avesse, per effetto dell'art. 23, comma 1, secondo periodo, della l. 28 febbraio 1986, n. 56, fissato il numero o la percentuale dei lavoratori assumibili con contratto di lavoro a termine rispetto al numero di lavoratori impegnati a tempo indeterminato. I rinnovi, facendo riferimento al potere ad essi attribuito dall'art. 10, commi 7 e 8, del D.Lgs. 368/2001 di individuare, anche in misura non uniforme, dei limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto, hanno spesso recuperato e confermato integralmente i limiti numerici e percentuali già individuati dalla contrattazione. Non mancano, tuttavia, casi in cui l'occasione ha consentito di mutare ed ampliare i limiti quantitativi. In questo senso vedi i ccnl dell'edilizia¹⁶¹ secondo i quali il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato presenti nell'impresa. La percentuale nel ccnl rinnovato, invece, era del 20%. Analogamente la percentuale passa dall'originario 10% all'attuale 12% per i ccnl delle imprese produttrici di cemento, calce, gesso e malte¹⁶².

In altre ipotesi l'individuazione di limiti quantitativi è più penetrante poiché vengono individuate anche le ipotesi specifiche in cui si può ricorrere all'istituto entro i limiti fissati dal contratto. In questi casi non solo si sono predeterminate le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine, ma se ne sono specificate le causali¹⁶³.

Coerentemente con l'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, vengono fissati limiti numerici per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;

4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

¹⁶¹ Ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92), ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (art. 94); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 95).

¹⁶² Ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004.

¹⁶³ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13).

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva¹⁶⁴;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini¹⁶⁵;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative¹⁶⁶ relative a nuovi prodotti o lavorazioni¹⁶⁷;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa¹⁶⁸;
5. aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale per il soddisfacimento di particolari esigenze produttive per le quali siano necessarie professionalità non presenti in azienda¹⁶⁹;
6. esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale¹⁷⁰;
7. operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti¹⁷¹;
8. copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa¹⁷²;

¹⁶⁴ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

¹⁶⁵ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23) ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

¹⁶⁶ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004.

¹⁶⁷ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

¹⁶⁸ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

¹⁶⁹ Ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

¹⁷⁰ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004.

¹⁷¹ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004; ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

¹⁷² Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13); ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005; ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

9. copertura di necessità straordinarie connesse alla introduzioni di innovazioni tecnologiche¹⁷³;
10. lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazione da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda¹⁷⁴;
11. esecuzione di attività di installazione e montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno¹⁷⁵;
12. realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda¹⁷⁶;
13. opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza¹⁷⁷.

In particolari settori produttivi l'individuazione delle ipotesi che legittimano l'apposizione di un termine è molto articolata, distinguendo tra esigenze contingenti¹⁷⁸ ed esigenze sostitutive¹⁷⁹.

¹⁷³ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

¹⁷⁴ Ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13); ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

¹⁷⁵ Ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

¹⁷⁶ Ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

¹⁷⁷ Ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

¹⁷⁸ Il ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80) individua quali specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo:

- I) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- II) periodi di più intensa attività non ricorrenti nell'arco dell'anno, derivati da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le aperture domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali;
- III) apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
- IV) sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno;
- V) attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- VI) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- VII) attività legate alla manutenzione degli impianti;
- VIII) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- IX) sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o altra sede;
- X) sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;
- XI) affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, nei limiti temporali definiti al comma 4.

Il ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004, invece, individua quali esigenze di carattere temporaneo e contingente quelle:

- per far fronte, in periodi di bassa stagione, a improvvisi e temporanei incrementi dell'attività per flussi di clientela non ordinari e/o non programmabili;
- per l'impiego di professionalità non presenti tra quelle occupate;
- per prestazioni connesse alla sperimentazione o implementazione di procedure informatiche e/o di certificazione (ad es. qualità, ambientale, sociale) dei processi e/o servizi;
- per l'esecuzione di particolari lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività

In funzione delle specifiche esigenze aziendali è affidata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di indicare ulteriori specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato¹⁸⁰.

In presenza di clausole di predeterminazione delle ipotesi specifiche di ricorso al contratto a tempo determinato gli accordi indicano il limite percentuale al numero di lavoratori occupabili con tale contratto presso l'azienda. In genere tale limite è rapportato alla dimensione aziendale e, nello specifico, a soglie di addetti. Così non può superarsi il limite percentuale di 10% per aziende fino a 70 dipendenti e 5% per aziende con oltre 70 dipendenti¹⁸¹; o il 20% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato per le aziende fino a 100 dipendenti e il 10% per le aziende con oltre 100 dipendenti¹⁸² o, ancora, il 20% nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti¹⁸³.

In altri casi il limite percentuale è fissato senza alcun riferimento alla dimensione aziendale e i valori percentuali oscillano tra il 12% e il 20%¹⁸⁴.

Altri accordi fissano dei valori limite differenziati e cioè uno valido per tutte le aziende e l'altro, più ampio, solo per quelle operanti nel Mezzogiorno¹⁸⁵: in uno dei due casi segnalati lo scostamento è lieve (+15%), mentre nell'altro è significativo (+66%).

¹⁷⁹ Secondo il ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80) rientrano nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto, per ragioni di carattere sostitutivo, ipotesi quali in particolare:

- a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;
- d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.

¹⁸⁰ Ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004; ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80).

¹⁸¹ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

¹⁸² Ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004.

¹⁸³ Ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004.

¹⁸⁴ - 12% (ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13);

- 15% (ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 82);

- 16% (ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004);

- 20% (ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004).

¹⁸⁵ Ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005: 13% elevabile al 15% per le aziende operanti nel Mezzogiorno; ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004: 18% elevabile al 30% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno.

Limiti percentuali vengono, infine, fissati per i rapporti a tempo determinato, comprensivi, tuttavia, anche dei contratti di somministrazione¹⁸⁶.

Le percentuali indicate, in funzione delle specifiche esigenze aziendali sono elevabili con accordo aziendale¹⁸⁷. Inoltre gli accordi non indicano alcun limite alla contrattazione aziendale consentendo alla stessa, secondo le specifiche esigenze aziendali, di adattare liberamente i limiti fissati dal ccnl alle concrete esigenze delle specifiche realtà produttive. In due casi, tuttavia, le parti contraenti nazionali hanno avvertito la necessità di vincolare la contrattazione aziendale ad un parametro massimo ben definito e non superabile dalla contrattazione decentrata¹⁸⁸.

In altri casi l'individuazione di limiti quantitativi incide solo sui contratti a tempo determinati stipulati per ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo, ma non opera per i contratti determinati da ragioni sostitutive che sono considerati sempre aggiuntivi¹⁸⁹.

Oltre ai limiti percentuali gli accordi, sempre in riferimento alle causali specifiche individuate dagli stessi, indicano una sorta di "minimo garantito". Ricorrente è, infatti, la previsione secondo la quale resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 5 assunzioni a termine¹⁹⁰ o 7 rapporti di lavoro con contratto a termine¹⁹¹ (ma in alcuni casi anche insieme a quelli di somministrazione a tempo determinato) o ancora 10 assunzioni a termine¹⁹² comunque non eccedenti un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato assunti nell'impresa¹⁹³.

¹⁸⁶ La percentuale, senza alcun riferimento alla dimensione aziendale, è del 20% per ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004 e per ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14).

¹⁸⁷ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13); ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004; ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004.

¹⁸⁸ Il ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004 fissa un limite generale al 16% e consente alla contrattazione aziendale una deroga fino al massimo del 20%, con un ulteriore incremento del 4%; allo stesso modo il ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005 consente un ulteriore 5%, ma solo per le stesse fattispecie previste dal ccnl.

¹⁸⁹ Ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80).

¹⁹⁰ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

¹⁹¹ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13); ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

¹⁹² Ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004; ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14).

¹⁹³ Ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92); ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (art. 94); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 95); ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

In altri casi la garanzia di un numero minimo di contratti incontra ulteriori specificazioni quale, ad esempio, quella secondo la quale la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti a termine è concessa a condizione che non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa¹⁹⁴ o che il numero garantito di contratti e tempo determinato è rapportato al numero di addetti nell'unità produttiva¹⁹⁵.

L'art. 10, comma 7, nell'individuare i casi in cui non opera alcuna limitazione quantitativa (i c.d. casi esenti), ha anche affidato ai contratti collettivi nazionali il compito di definire, per i contratti a tempo determinati conclusi nella fase di avvio di nuove attività, i periodi in cui l'esenzione opera.

Alcuni rinnovi non solo indicano la durata della fase di avvio (12 mesi in generale¹⁹⁶, ma 18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno¹⁹⁷ individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218), ma forniscono anche una nozione di "fase di avvio di nuove attività" intesa come "inizio di attività produttiva, o di servizio, o entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio"¹⁹⁸ o, ancora, avvio di un nuovo insediamento¹⁹⁹.

¹⁹⁴ Ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14).

¹⁹⁵ I ccnl del commercio (ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 82); ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004) consentono in ogni caso, nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti, la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

¹⁹⁶ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004; ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

Il periodo è di 18 mesi per il ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004 se l'avvio riguarda una nuova unità produttiva, mentre è di 12 mesi se riguarda l'avvio di una nuova linea/modulo di produzione.

¹⁹⁷ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

¹⁹⁸ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

¹⁹⁹ Ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80).

Altri accordi distinguono tra fase di avvio di nuove attività per l'avvio di una nuova unità produttiva per la quale i contratti a termine potranno protrarsi per un periodo di tempo fino a 18 mesi²⁰⁰ o 24 mesi²⁰¹ e fase di avvio di nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione per la quale il periodo di tempo potrà protrarsi fino a 12 mesi²⁰².

E', invece, fissato in 24 mesi dal ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004 il periodo di tempo decorrente "a titolo esemplificativo" dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo potrà avere una durata massima di 36 mesi.

Inoltre le parti nazionali stipulanti il contratto si sono riservate altresì la possibilità di incrementare i periodi di esenzione da limitazioni quantitative in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici²⁰³ o affidano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di elevare il periodo fissato dal ccnl²⁰⁴, con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno²⁰⁵.

Nel ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004 il contratto a tempo determinato viene indicato come una caratteristica strutturale del settore atto a soddisfare le esigenze di flessibilità e si prevede una particolare esenzione generalizzata per le aziende stagionali²⁰⁶ nelle quali l'intero organico può essere assunto a termine²⁰⁷.

Peculiare la clausola contenuta nel ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004 (art. 8) secondo la quale, ferma restando la possibilità di

²⁰⁰ Ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13).

²⁰¹ Ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13).

²⁰² Ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13).

²⁰³ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

²⁰⁴ Ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004 (art. 80); ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004; ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004; ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004.

²⁰⁵ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

²⁰⁶ Si intendono per aziende a carattere stagionale quelle individuate dal DPR 11 luglio 1995 n. 378 che ha così modificato il n. 48 dell'elenco approvato con DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: "48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle Aziende turistiche, che abbiano nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi".

²⁰⁷ Ai fini dell'applicazione della disposizione le Parti convengono che va comunque considerata "azienda a carattere stagionale" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie indicata alla nota precedente; in particolare andranno considerate aziende a carattere stagionale anche le singole unità produttive che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo-produttivo.

stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 (e cioè ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), la stipula è consentita in 12 casi che riprendono, parzialmente, le ipotesi già individuate dalla contrattazione precedente in attuazione del rinvio di cui all'art. 23 L. 56/1987²⁰⁸.

Il ccnl *Agricoltura* (impiegati e quadri), 27 maggio 2004 (art. 7), senza fare alcun riferimento alla legislazione in materia, detta una disciplina minimale secondo la quale la prefissione di un termine deve essere giustificata dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di stagionalità o saltuarietà del lavoro; sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto; assunzione per un'opera definita; negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

In merito alle previsioni della durata (minima o massima) del contratto a tempo determinato, solo in due accordi si rinvencono clausole specifiche. Il ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004, confermando in parte una clausola del precedente ccnl ma integrandola, fissa un limite alla durata massima del contratto a tempo determinato che, in tutti i casi di apposizione del termine indicati dal contratto stesso, non potrà superare i mesi 6, rinnovabili una sola volta per non più della stessa durata, mentre nella specifica ipotesi di commesse a contratto l'assunzione a termine durerà per un periodo non superiore alla commessa e comunque fino a mesi 12, rinnovabili una sola volta per non più della stessa durata.

Il ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004 prevede che, nelle ipotesi specifiche per le quali viene dallo stesso ccnl fissato un limite percentuale, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno avere una durata non inferiore a due mesi e non

²⁰⁸ La stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1 - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- 2 - punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3 - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4 - esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- 5 - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6 - per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963 n°1525 e successive modificazioni;
- 7 - nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti;
- 8 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 9 - sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato,
- 10- utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- 11 - fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
- 12 - sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

superiore a quindici e potranno essere prorogati una sola volta, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trenta mesi.

Molti accordi hanno avvertito l'esigenza di riconfermare il principio di non discriminazione contenuto nell'art. 6 del D.Lgs. 368/2001²⁰⁹, precisando che al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica tale principio²¹⁰. Inoltre, all'affermazione di principio segue spesso, attraverso clausole sparse negli accordi, la regolazione di alcuni aspetti specifici del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, è garantito un periodo di comporta complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine²¹¹ con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta. L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro²¹².

Qualora il contratto a termine venga stipulato per esigenze sostitutive è previsto un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne²¹³.

Nel caso specifico di sostituzione di lavoratrici o lavoratori collocati in congedo di maternità/paternità, la sostituzione potrà essere anticipata per un periodo di due²¹⁴ o tre mesi²¹⁵ prima dell'inizio del congedo.

²⁰⁹ Secondo tale articolo "Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine".

²¹⁰ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

²¹¹ Tale periodo è ridotto a un quarto dal ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005 e dal ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004.

²¹² Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

²¹³ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

²¹⁴ Ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

²¹⁵ Ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004.

La sottoposizione del lavoratore assunto con contratto a termine ad un periodo di prova è esplicitamente prevista in alcuni accordi²¹⁶, mentre in altri è da ritenersi possibile per interpretazione allorché il contratto esclude dal periodo di prova i lavoratori che abbiano terminato nei 3 mesi precedenti un contratto di lavoro a tempo determinato nelle stesse mansioni²¹⁷ o che siano stati assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni o che siano passati a contratto a tempo indeterminato nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato²¹⁸.

Altresì non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni²¹⁹ qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione²²⁰.

Il ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005 prevede che l'eventuale periodo di prova ("ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova") non possa superare i venti giorni, indipendentemente dalla durata del contratto stesso.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine, secondo gli accordi trovano applicazione le normative contrattuali in materia di preavviso. Tuttavia, le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una o in due settimane lavorative in relazione al livello di inquadramento²²¹.

Ulteriore tema affrontato dai rinnovi riguarda l'applicabilità ai lavoratori con contratto a tempo determinato della disciplina contrattuale in materia di previdenza complementare. A tal proposito le parti si danno reciprocamente atto

²¹⁶ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004.

²¹⁷ Ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14).

²¹⁸ Ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13).

²¹⁹ Ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004.

²²⁰ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

²²¹ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

di essere disponibili a promuovere una modifica dell'atto istitutivo e dello Statuto del Fondo di previdenza complementare per consentire l'iscrizione/adesione al Fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi. Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutive del Fondo²²².

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore un trattamento di fine rapporto proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal contratto nazionale²²³. Infine, gli istituti a carattere annuale (ferie, tredicesima, quattordicesima) saranno frazionati per 365esimi e corrisposti per quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine²²⁴.

L'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 368/2001 attribuisce ai contratti collettivi il compito di definire modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Alcuni rinnovi del settore edile, in merito ai contenuti delle informazioni, dettano una disciplina limitata a "saranno fornite informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine"²²⁵; non mancano, tuttavia, sempre nello stesso settore, impegni a fornire informazioni sulle dimensioni quantitative dei contratti a tempo determinato stipulati, sui cantieri e sui profili professionali interessati dagli stessi²²⁶.

Per le modalità, invece, si prevede che in occasione delle sessioni semestrali di concertazione e informazione, l'Organizzazione regionale e/o territoriale fornisca alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali, o alle RSU laddove esistenti, tali informazioni²²⁷.

Informazione aggregate in sede provinciale sui dati complessivi relativi ai contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende del settore lapidei saranno, invece, fornite annualmente dalle associazioni territoriali degli industriali alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse e, a livello aziendale, trimestralmente sarà comunicato alla R.S.U., sempre su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della RS.U. il dato sarà comunicato alle OO.SS. territoriali, ancora una volta su loro richiesta²²⁸.

²²² Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30).

²²³ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004.

²²⁴ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004.

²²⁵ Ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92); ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (art. 94); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 95).

²²⁶ Ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

²²⁷ Ccnl *Imprese Edili Artigiane* 1° ottobre 2004 (art. 92); ccnl *Edili Confindustria* 20 maggio 2004 (art. 94); ccnl *Edili Confapi* 11 giugno 2004 (art. 95).

²²⁸ Ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004.

Altri rinnovi dell'edilizia²²⁹ prevedono, invece, una fase preventiva di informazione/consultazione prescrivendo che l'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato per una o più delle ipotesi indicate nel ccnl, dovrà fornire preventiva comunicazione alla RSU, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati, prima di procedere all'assunzione con contratto a tempo determinato. Analogamente il ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004 dispone che, per le assunzioni plurime con contratto a termine per punte di maggiore attività legate alla acquisizione di commesse di particolare rilevanza, l'azienda, prima di procedere alle assunzioni, dovrà avviare un confronto finalizzato alla ricerca del consenso con la R.S.U., o in mancanza con le organizzazioni sindacali locali, relativamente al numero dei rapporti a termine ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Più articolata la disciplina dell'informazione a consuntivo in altri comparti. In questi casi l'informazione sarà fornita a livello aziendale e annualmente alla RSU e riguarderà le dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e le tipologie di attività²³⁰ nonché i profili professionali per i quali i contratti sono stati stipulati²³¹. In alcuni accordi l'informazione ha un contenuto ancora più puntuale e con cadenza più ravvicinata: infatti, nel settore del turismo le aziende che ricorrono al contratto a tempo determinato comunicheranno, quadrimestralmente, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, il numero e le ragioni di tali contratti stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati²³².

I ccnl del commercio²³³ prevedono, in occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, l'obbligo per le aziende a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il contratto nazionale.

Molti accordi, presumibilmente²³⁴ in esecuzione della delega contenuta nell'art. 9, comma 1 del D.Lgs. 368/2001²³⁵, contengono una clausola relativa alla possibilità

²²⁹ Ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13).

²³⁰ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

²³¹ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

²³² Ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004.

²³³ Ccnl *Commercio Confcommercio* 2 luglio 2004; ccnl *Commercio Confesercenti* 6 luglio 2004.

²³⁴ Presumiamo che il riferimento sia quello citato poiché nessun ccnl indica la fonte legislativa di riferimento.

di fornire informazioni, spesso “su richiesta”, sulle opportunità occupazionali dell’azienda. In genere la formulazione della clausola prescrive che l’azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato²³⁶ informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell’unità produttiva di appartenenza²³⁷ senza tuttavia specificare se le informazioni devono riguardare posti disponibili per mansioni identiche o affini a quelle del lavoratore con contratto a termine o posti disponibili in generale²³⁸. Non mancano, tuttavia, rinnovi²³⁹ nei quali esplicitamente l’informazione viene limitata ai posti vacanti a tempo indeterminato, “relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato”.

L’art. 11 comma 2 del D.Lgs. 368/2001 detta una disciplina transitoria in riferimento agli effetti dell’abrogazione delle norme legali regolanti il contratto a tempo determinato e, per quanto riguarda il diritto di precedenza, l’art. 8 bis della l. 25 marzo 1983, n. 79 e l’art. 23, comma 2, della l. 28 febbraio 1987, n. 56. Le clausole dei ccnl stipulate ai sensi dell’art. 23 della l. 56/1987 mantengono, in via transitoria, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei ccnl stessi. Questo impone alle parti contraenti l’onere di rinegoziare la disciplina contrattuale del contratto a termine nei limiti e secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. 368/2001.

La disciplina previgente, ora abrogata dal D.Lgs. 368/2001, prevedeva ex lege un diritto di precedenza a favore del lavoratore che avesse prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, a condizione che manifestasse la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro²⁴⁰.

²³⁵ Secondo la norma citata “I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell’impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori”.

²³⁶ Direttamente o per il tramite della RSU (ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004).

²³⁷ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Pelli e cuoio Confindustria* 21 maggio 2004 (art. 31); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004.

²³⁸ In realtà la stessa norma legale non contiene una specificazione in merito il che potrebbe far intendere, nello spirito della legge (garantire ai lavoratori a tempo determinato le stesse possibilità di ottenere posti duraturi), che obiettivo sia fornire un’informazione sulle possibilità occupazionali in genere offerte dall’impresa, non necessariamente nella stessa mansione per la quale il lavoratore a tempo determinato è stato assunto.

²³⁹ Ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004; ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004; ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13); ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005; ccnl *Edili Cooperative* 24 maggio 2004.

²⁴⁰ Secondo la dottrina che si è occupata della disciplina ora abrogata, il diritto di precedenza era esercitabile anche a fronte di nuove assunzioni sia a tempo determinato che a tempo indeterminato e non era sottoposto ad un termine finale di durata: vedi Corsinovi, *Sub art. 8 bis*, in Grandi, Pera, *Commentario breve delle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 1996, 846; Roccella, *Sub art. 23*, in *Nuove leggi civili commentate*, 1987, 768.

La nuova disciplina giuridica del lavoro a tempo determinato, contenuta nel più volte citato D.Lgs. 368/2001, all'art. 10, commi 9 e 10 ha previsto che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono individuare un diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato (ipotesi già prevista come diritto ex lege dall'art. 8 bis della L. 79/83 e dall'art. 23 co. 2 della L. 56/87²⁴¹, entrambi ora abrogati dall'art. 11, comma 1, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368). Il diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto e può essere esercitato solo da quei lavoratori che abbiano manifestato la propria volontà in tal senso entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto stesso.

La previsione, come detto già nota all'ordinamento fin dal 1983, ha la funzione di garantire la possibilità di una reiterazione di rapporti a termine o di una stabilizzazione del rapporto stesso. Infatti essa attribuisce all'autonomia collettiva il potere di determinare una precedenza nelle riassunzioni a tempo determinato o nelle assunzioni a tempo indeterminato²⁴².

Gli accordi analizzati, confermando il principio già contenuto nella disciplina contrattuale precedente intervengono con marginali integrazioni. Il ccnl *Consorti agrari* 5 aprile 2004, ad es., prevede che, per determinate attività a carattere periodico o stagionale indicate dall'accordo stesso, e per le quali è altresì possibile ricorrere a contratti a tempo determinato, sia data la precedenza ai lavoratori che abbiano già prestato la loro attività presso l'azienda a condizione che siano in possesso di idonea qualificazione professionale.

In altre ipotesi (vedi ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004) le parti, da un lato, riproducono il testo legislativo e, dall'altro lato, individuano i soggetti esclusi dal diritto di precedenza che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

In alcuni accordi la materia, benché affidata dalla legge alla competenza esplicita ed esclusiva del contratto collettivo nazionale, viene, invece, demandata alla contrattazione di secondo livello che ha il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato (ccnl *Distribuzione cooperativa* 2 luglio 2004, art. 82).

²⁴¹ Vedi anche art. 9, comma 21, primo periodo, D.L. 1 ottobre 1996, convertito con modificazioni in L. 28 novembre 1996, n. 608 che, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dalle Poste italiane, prevedeva un diritto di precedenza esplicitamente in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

²⁴² La formulazione del secondo periodo del comma 9 del d.lgs 368, nel prevedere che i lavoratori assunti grazie al diritto di precedenza non concorrano a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'art. 25 l. 223/1991, lascia chiaramente intendere che considera tali assunti a tempo indeterminato e che la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato incontra il favore del legislatore tanto da escludere dal computo i nuovi assunti

Più generico, invece, il rinvio contenuto nei ccnl del commercio (Confesercenti 6 luglio 2004 e Confcommercio 2 luglio 2004) che in ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, con identica testuale previsione, riconoscono la possibilità per le parti di “normare” a livello territoriale o aziendale i casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

In termini espliciti alcuni accordi collegano il diritto di precedenza alle assunzioni a tempo indeterminato: in questo senso il ccnl *Consorzi di bonifica* (art. 37) vincola i Consorzi, nelle assunzioni di operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dare la precedenza a quegli operai avventizi che, negli anni precedenti, abbiano lavorato alle dipendenze dello stesso Consorzio con qualifica d’assunzione uguale a quella per la quale occorre procedere alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine è prevista la formazione di apposita graduatoria che tenga conto di criteri concordati dalle parti (valutazione del lavoro svolto, assiduità al lavoro, carichi familiari, assenza di provvedimenti disciplinari, numero di giornate di lavoro prestate alle dipendenze del consorzio nel quinquennio precedente).

Analogamente il ccnl *Piccola e media industria alimentare Confapi* 6 maggio 2004 (art. 8) riconosce ai lavoratori assunti con contratto a termine un diritto di precedenza, alle condizioni e nei termini fissati dall’art. 10 del D.Lgs. 368/2001, sia per le assunzioni a tempo determinato che per quelle a tempo indeterminato ed il datore di lavoro è impegnato ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura, almeno, del 70% delle assunzioni da effettuare. Lo stesso ccnl è da segnalare per una previsione derogatoria della disciplina legale con manifesti profili di illegittimità poiché, mentre la legge, ai fini dell’esercizio del diritto di precedenza, riconosce al lavoratore, a pena di decadenza, un termine di tre mesi dalla data di cessazione del rapporto per manifestare la propria volontà, il ccnl citato, invece, obbliga il lavoratore a presentare la richiesta entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

L’accordo Poste italiane 5 dicembre 2005, inserito in un processo negoziale avviato negli anni precedenti e relativo al Piano industriale, si occupa della riorganizzazione e sviluppo del settore del recapito postale. Nel solco degli accordi del 2004 e del 2005 in materia di riequilibrio e sviluppo occupazionale, le parti convengono sull’opportunità di avviare, nelle realtà territoriali caratterizzate dal permanere di oggettive situazioni di carenza di organico, azioni di inserimento di risorse in una logica di progressiva stabilizzazione del livello occupazionale, attraverso l’utilizzo dell’istituto del contratto di inserimento.

Il ricorso a tale istituto, tuttavia, è in funzione di un’ulteriore fase di occupazione flessibile per soggetti che abbiano già avuto un rapporto di lavoro flessibile con le Poste italiane: infatti, destinatari privilegiati ed esclusivi nel ricorso al contratto di inserimento saranno coloro i quali abbiano già operato in azienda con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di lavoro temporaneo o di somministrazione. In concreto i 490 posti di lavoro per mansioni di portalettere sono riservati nel 75% al personale assunto con contratto a termine e nel 25% a

personale interinale o somministrato. E' da segnalare la particolare clausola sottoscritta dalle parti contraenti (ultimo periodo della lettera c) del punto 2 dell'accordo) secondo la quale *"in fase assunzionale le risorse che abbiano instaurato eventuale contenzioso connesso al pregresso rapporto di lavoro a tempo determinato con Poste Italiane e/o ai rapporti comunque intercorsi con la Società, dovranno manifestare nelle sedi competenti espressa rinuncia allo stesso, secondo modalità differenti a seconda dello stato e grado del giudizio e che comunque presuppongano il recupero da parte dell'Azienda degli importi economici eventualmente corrisposti per i periodi non lavorati"*.

Coerentemente con l'obbligo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 368/2001 molti ccnl²⁴³ prevedono, riproducendo fedelmente il testo legislativo, che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro. Solo alcuni accordi si preoccupano di integrare il dato legislativo prevedendo, ad esempio, che tale impegno deve essere assolto entro 15 giorni dalla data di assunzione²⁴⁴, o tempestivamente²⁴⁵ o, comunque, in fase di ingresso²⁴⁶. Un solo ccnl fissa una soglia minima oraria per l'intervento informativo/formativo che non potrà essere inferiore a 8 ore per i lavoratori al primo contratto nell'impresa²⁴⁷.

Sempre l'art. 7 del D.Lgs. 368/2001, al secondo comma, affida ai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la possibilità di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale. Gli accordi monitorati non hanno coltivato questa opportunità e solo in alcuni vi è un vago riferimento alla possibilità, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, di accedere a progetti di formazione²⁴⁸ continua e di formazione sulla sicurezza sul lavoro, considerati temi centrali per la competitività delle aziende e per lo sviluppo professionale dei lavoratori²⁴⁹. Solo il ccnl *Turismo Confindustria* 2 febbraio 2004 individua nell'Ente Bilaterale, e nelle sue declinazioni territoriali, lo strumento attraverso il quale possono essere

²⁴³ Ccnl *PMI Tessile-abbigliamento-moda Artigiane* 21 febbraio 2005 (art. 26); ccnl *Giocattoli Confindustria* 24 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14); ccnl *Calzature Confindustria* 18 maggio 2004 (art. 23); ccnl *Penne, matite e spazzole* 8 giugno 2004 (art. 25); ccnl *Ombrelli-Ombrelloni Confindustria* 2 luglio 2004 (art. 31); ccnl *Produzione in serie, maglieria, lana e tessitura Confindustria* 28 maggio 2004 (art. 30); ccnl *Tessile, abbigliamento, moda Confindustria*, 24 aprile 2004 (art. 30); ccnl *Grafici Confindustria* 24 febbraio 2004; ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004; ccnl *Telecomunicazioni* 3 dicembre 2005.

²⁴⁴ Ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004.

²⁴⁵ Ccnl *Lapidei Confindustria* 17 marzo 2004.

²⁴⁶ Ccnl *Laterizi Confapi* 5 maggio 2004 (art. 13); ccnl *Laterizi Confindustria* 22 aprile 2004 (art. 13).

²⁴⁷ Ccnl *Chimici Confindustria* 28 maggio 2004.

²⁴⁸ Ccnl *Cemento calce gesso e malte Confindustria* 5 marzo 2004; ccnl *Cemento calce gesso e malte Confapi* 5 maggio 2004.

²⁴⁹ Ccnl *Legno e arredamento Confapi* 22 settembre 2004 (art. 14).

realizzate tutte quelle iniziative che consentano ai lavoratori a tempo determinato di cogliere le “opportunità di una formazione adeguata finalizzata ad aumentarne la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale” (come recita testualmente l’art. 7 del D.Lgs. 368/2001).

Come anticipato dei 14 accordi collettivi del lavoro pubblico monitorati solo 2 si occupano del contratto a tempo determinato²⁵⁰ con una diversa intensità regolativa.

Il ccnl *Accademie e conservatori* 16 febbraio 2005 all’art. 44, con una scarna norma afferma:

- a) la possibilità per le Accademie e i conservatori di poter assumere personale a tempo determinato in applicazione del D.Lgs. 368/2001
- b) le istituzioni devono disciplinare le procedure selettive per l’assunzione di personale con contratto a termine
- c) alla scadenza del termine il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza preavviso
- d) l’assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale
- e) in nessun caso il rapporto può trasformarsi a tempo indeterminato
- f) il trattamento economico e normativo applicato, compatibilmente con la durata del contratto, è quello previsto per il personale assunto a tempo indeterminato.

Più articolata la regolazione nell’accordo relativo al personale del comparto Università.

In primo luogo, affermata in linea di principio la possibilità per le amministrazioni di assumere personale a tempo determinato, sono individuate le causali particolari per le quali è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato²⁵¹ e riconducibili a due tipologie di esigenze (sostituzione di personale assente e assunzioni stagionali o straordinarie). Ulteriori assunzioni possono essere effettuate per lo svolgimento di attività nell’ambito di programmi di ricerca, per l’attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. In questo caso specifico viene predeterminata la durata del rapporto che non dovrà essere inferiore a un anno né superiore a cinque anni e non potrà essere rinnovato o prorogato alla scadenza con la stessa persona per un periodo superiore a cinque anni complessivi.

²⁵⁰ Ccnl *Accademie e conservatori* 16 febbraio 2005; ccnl *Università* 27 gennaio 2005.

²⁵¹ Le assunzioni devono avvenire:

- a) per la sostituzione di personale assente, quando l’assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi ; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata dell’assenza e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dal D.Lgs n. 151/2001;
- c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio. Per gli operai agricoli e florovivaisti è consentita l’assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell’anno fino a 179 e non inferiore a 51.

Le assunzioni dovranno avvenire, ove possibile, mediante utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici per i rapporti a tempo indeterminato. In tal caso il dipendente conserva l'utile collocazione in graduatoria. Per tutte le assunzioni a tempo determinato è fissata una percentuale massima del 20%, in riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato, comprensiva delle assunzioni con contratto di lavoro interinale (così nel testo), e dei contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca di interesse nazionale finanziati dal MIUR e dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR. Non sono compresi nella predetta percentuale i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati da Aziende, Enti o Istituzioni nazionali o non nazionali.

Al personale assunto con contratto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine e con alcune precisazioni relative alla proporzionalità tra trattamenti e durata del contratto²⁵².

7. Segue: il contratto di lavoro a tempo parziale

Nel periodo considerato dal presente Rapporto, le previsioni contrattuali in materia di part-time hanno subito - in quasi tutti i rinnovi considerati - significative variazioni, in gran parte connesse alla necessità di adeguarle al mutato quadro legale: cfr. artt. 46 e 85, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, che hanno introdotto numerose modifiche al d.lgs. n. 61/2000 (modifiche che, peraltro, non si applicano al part-time nelle p.a., per le quali resta in vigore la previgente disciplina)²⁵³.

Anche in questo Rapporto, come già nei precedenti, sembra opportuno dare conto anzitutto delle scelte negoziali che risultano maggiormente in grado di incidere sul grado di flessibilità di cui le imprese possono godere nell'utilizzo dell'istituto, cioè quelle relative alla disciplina del lavoro *supplementare* e alle cosiddette clausole *elastiche*, nonché, dopo il d.lgs. n. 276, alle clausole *flessibili*. A questo proposito va rammentato che, nella vigenza dell'originario testo del d.lgs. n. 61, l'espressione «clausole elastiche» era riferita alle clausole mediante le quali le parti del rapporto individuale avessero eventualmente attribuito al datore di lavoro il potere di variare la *collocazione* della prestazione lavorativa; dopo le modifiche apportate dal legislatore delegato nel 2003, invece, tali clausole sono definite - ma

²⁵² Così le ferie, il trattamento in caso di malattia, i permessi non retribuiti e quelli retribuiti sono definiti in proporzione alla durata del servizio prestato o del contratto.

²⁵³ E' opportuno precisare sin d'ora che nella successiva esposizione non si darà conto delle novità introdotte dall'accordo separato (non sottoscritto dalla Fiom-Cgil) *Metalmecanici Confindustria* del gennaio 2004, poiché già illustrate nel precedente Rapporto, insieme a quelle già apportate dal ccnl del 7 maggio 2003 (anch'esso non sottoscritto da Fiom-Cgil): v. Leccese, *Le prestazioni di lavoro c.d. flessibili*, in sez. III del Rapporto Cnel su *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo (2002-2003)*, Roma, 2004, p. 244 ss., spec. p. 264 ss.

limitatamente al settore privato - *flessibili*, per distinguerle da quelle relative alla variazione *in aumento* della durata della prestazione, alle quali il quel legislatore ha ritenuto più corretto riferire l'attributo - sempre con riferimento al solo settore privato - di *elastiche*.

Entrando nel merito della produzione negoziale in materia, va in primo luogo osservato come - se permangono tuttora ccnl nei quali non è dettata alcuna disciplina del lavoro supplementare e delle clausole elastiche e flessibili (v., ad es., i ccnl *Laterizi Confindustria* e *Confapi*), ovvero è meramente riprodotta parte delle previsioni legali in materia (cfr. ccnl *Lapidei Confindustria*) - nella gran parte dei casi una simile disciplina è presente e, non di rado, risulta modificata rispetto al passato.

Anzitutto, la tecnica della limitazione causale per il ricorso al lavoro supplementare - peraltro già in passato non utilizzata da tutti i ccnl (v., ad esempio, il previgente ccnl *Grafici Confindustria*) - è stata in taluni casi abbandonata. Così è, in particolare, per le nuove previsioni contenute - tra gli altri - nei ccnl *Tessili Confindustria*, *Calzaturieri Confindustria*, *Pelli e cuoio Confindustria*, *Penne e spazzole Confindustria*, *Ombrelli Confindustria*, i quali, in passato, dettavano un'analitica, anche se piuttosto ampia, elencazione delle ipotesi obiettive in presenza delle quali era possibile richiedere prestazioni supplementari. Nel settore *Tessile*, peraltro, non manca l'eccezione, rappresentata dal ccnl *Tessili, abbigliamento, moda Artigiani*, che continua a dettare le causali²⁵⁴, le quali sono tuttora presenti anche in numerosi altri contratti (v., ad esempio, il ccnl *Legno e arredamento Confapi*²⁵⁵, il quale prevede anche che il ricorso al supplementare sia preceduto da un esame congiunto a livello aziendale; il ccnl *Chimici*

²⁵⁴ Si tratta di: incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto; esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti; esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo; esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo; esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali; esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria; stati di necessità.

²⁵⁵ Il lavoro supplementare è ammesso in questo ccnl per le seguenti causali: incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto; attività a carattere stagionale; esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno; esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro; partecipazione a fiere e mostre; esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione; esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni; esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali; necessità connesse alla manutenzione e al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti; esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto; adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze; situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime; realizzazione del campionario; improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.

*Confindustria*²⁵⁶; i ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi*²⁵⁷; il ccnl *Consorzi di bonifica*²⁵⁸; il ccnl *Consorzi agrari*²⁵⁹).

L'obiettivo di limitare o, comunque, di controllare il ricorso al lavoro supplementare è poi spesso affidato all'indicazione di tetti quantitativi (i quali sono ormai quasi sempre individuati sotto forma di massimali percentuali, non sono presenti in tutti i ccnl e, infine, sono stati in qualche caso ridimensionati)²⁶⁰, nonché al disincentivo rappresentato dalle maggiorazioni, che sono spesso rimaste invariate²⁶¹, mentre continua ad essere poco frequente l'individuazione delle conseguenze derivanti dal superamento dei menzionati tetti²⁶².

²⁵⁶ E' confermata la previsione secondo cui il superamento dell'orario concordato è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea (salva la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie).

²⁵⁷ Questi ccnl prevedono che il ricorso al supplementare è consentito per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

²⁵⁸ Il lavoro supplementare può essere richiesto nei periodi di accentuata operatività degli impianti idrovori e/o irrigui ed ogni qual volta sia necessario all'ente compiere un'opera od un servizio collegati a termini di scadenza improrogabili.

²⁵⁹ Il quale ammette il supplementare in presenza di eccezionali esigenze di lavoro, di intensificazione stagionale delle attività a cui è addetto o di eventuale sostituzione di lavoratori assenti per malattia o infortunio.

²⁶⁰ Un ridimensionamento dei limiti si è avuto, ad esempio, nel rinnovo *Chimici Confapi*, poiché sono stati eliminati quelli giornalieri (in passato fissati, di norma, in 8 ore e, nei contratti part-time con orario superiore a 6 ore giornaliere, in 2 ore aggiuntive rispetto all'orario concordato), mentre sono stati conservati quelli annui, fissati in percentuale sull'orario annuo previsto dal rapporto part-time e sono decrescenti al crescere delle ore giornaliere concordate (nel part-time fino a 4 ore giornaliere, 50% dell'orario annuo; nel part-time fino a 5 ore giornaliere, 30% dell'orario annuo; nel part-time fino a 6 ore giornaliere, 20% dell'orario annuo; nel part-time oltre 6 ore giornaliere, 10% dell'orario); il ccnl *Grafici Confindustria* ammette la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato; quello *Alimentaristi Confapi*, invece, le consente fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito, del 70% in più, per le aziende fino a 50 dipendenti, del 60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti, del 50%, per le aziende con più di 250 dipendenti (in questi casi è prevista una maggiorazione economica del 15%, ma è sempre possibile arrivare all'85% in più delle ore, pagando una maggiorazione del 30%); i ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi* prevedono un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno, il ccnl *Consorzi di bonifica* ha conservato un tetto giornaliero determinato in ore, pari ad un'ora in ogni singola giornata lavorativa; peculiare è poi la disciplina del ccnl *Consorzi agrari*, il quale prevede un pluralità di limiti concorrenti: il tetto massimo del 10% delle ore annue di prestazione concordate, si aggiunge l'ulteriore limite massimo di 20 ore mensili e di non più di 2 ore giornaliere.

²⁶¹ Così è per i ccnl del settore *Tessile*, ove è confermata la maggiorazione forfetaria del 24%; nel rinnovo *Chimici Confindustria*, è stata confermata la maggiorazione del 10%, spettante per le prestazioni supplementari comprese nei limiti quantitativi indicati dal contratto (v. nota che precede), comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti; la maggiorazione è del 20% nel ccnl *Legno e arredamento Confapi* ed in quello *Grafici Confindustria*; del 15% o del 30% nel ccnl *Alimentaristi Confapi* (v. nota che precede); i ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi* prevedono una maggiorazione del 16%; il ccnl *Consorzi di bonifica*, invece, prevede che le ore di lavoro supplementare (nei limiti già indicati di un'ora al giorno) sono retribuite come ore ordinarie; più elevata è la maggiorazione del ccnl *Consorzi agrari*, fissata nel 30% della retribuzione oraria (in caso di prestazione in ore notturne o in giornate domenicali o festive, le predette maggiorazioni si applicheranno sulla retribuzione oraria maggiorata delle percentuali di maggiorazione previste dal ccnl) e dei ccnl *Commercio Confersercenti e Confcommercio*, determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

²⁶² V., ad es., i rinnovi *Chimici Confindustria*, *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi*, *Consorzi agrari*, che hanno conservato la maggiorazione del 50% spettante per le ore eccedenti i limiti percentuali indicati nei

Anche per quanto riguarda le clausole elastiche e flessibili, non sempre i ccnl fanno ricorso alla tecnica delle causali (ad essa non si è mai fatto ricorso, ad esempio, nel settore *Tessile*); quando ciò accade, peraltro, non di rado le stesse sono indicate in modo piuttosto ampio: nel ccnl *Legno e arredamento Confapi*, in particolare, si prevede che sia la modifica della collocazione temporale della prestazione (clausola flessibile), sia la sua variazione in aumento (clausola elastica) siano ammessi negli stessi casi per i quali è possibile ricorrere al lavoro supplementare²⁶³ e con un preavviso di 2 giorni lavorativi; nel caso dei *Chimici Confindustria*, poi, viene confermata la precedente causale, riferita alle «esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato»²⁶⁴.

In qualche caso si è poi provveduto a dettare i limiti quantitativi entro cui è ammessa la variazione in aumento della durata della prestazione (clausola elastica)²⁶⁵.

Il controllo sull'uso delle clausole elastiche o flessibili, comunque, è rimasto prevalentemente affidato alla previsione di un preavviso più elevato di quello minimo previsto dalle legge (2 gg.), nonché al disincentivo rappresentato dalle maggiorazioni.

A quest'ultimo riguardo, va osservato come non sia stata raccolta, in genere, l'apertura della nuova disciplina verso la previsione di misure "compensative", invece che di maggiorazioni economiche, nel caso di stipula di clausole elastiche o flessibili. Tuttavia, le maggiorazioni previste sono quasi sempre condizionate, come già in passato, all'effettiva prestazione delle ore in regime di variazione di orario (come consentito dalla legge) e non come una forma di compenso stabile della maggiore disponibilità; esse, per giunta risultano spesso inferiori rispetto a quelle previste per il lavoro supplementare²⁶⁶.

ccnl; il ccnl *Consorzi di bonifica*, che prevede una maggiorazione del 25%, in caso di superamento del limite massimo delle ore di lavoro supplementare, richiedibili nell'arco della settimana.

²⁶³ V. *supra*.

²⁶⁴ Analoga osservazione può essere rivolta nei confronti del ccnl *Consorzi di bonifica* - il quale stabilisce che la variazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore a tempo parziale potrà avvenire soltanto in caso di comprovate ragioni tecniche ed organizzative - e dei ccnl *Commercio Confesercenti e Confcommercio*, i quali prevedono che la collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (va comunque precisato tutta la disciplina delle clausole elastiche e flessibili contenuta nei ccnl del *Commercio* è destinata ad operare solo in attesa delle previsioni dettate in sede di contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, dalle parti stipulati i medesimi ccnl).

²⁶⁵ I ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi* applicano anche in questo caso, come per il lavoro supplementare, il tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno; il ccnl *Consorzi di bonifica* stabilisce che la durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita potrà essere variata in aumento fino al 20%, arrotondandosi per eccesso o per difetto le frazioni di ora; i ccnl *Commercio Confesercenti e Confcommercio* fissano il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata.

²⁶⁶ Si riportano alcuni esempi di regolazione relativa al preavviso e/o alle maggiorazioni in caso di ricorso a clausole elastiche e/o flessibili: i ccnl *Commercio Confesercenti e Confcommercio* stabiliscono che le ore di lavoro ordinarie svolte a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5%, mentre le ore di lavoro svolte a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione, verranno retribuite

Va però considerato che, in alcuni casi, sia il maggior preavviso, sia le maggiorazioni previste dai previgenti ccnl per l'ipotesi in cui il datore avesse fatto effettivo ricorso al potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa sono state soppresse²⁶⁷.

Non possono poi essere trascurati taluni limiti tipologici presenti già in passato e non soppressi, ma solo adattati alla nuova disciplina, quali quelli previsti dai ccnl del settore *Tessile*. In questi contratti, infatti, si stabilisce che clausole elastiche e flessibili non trovino applicazione nel caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale avvenuta su domanda del lavoratore, motivata da particolari ragioni e sino a che le medesime persistano²⁶⁸.

con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) (gli stessi ccnl, con una previsione non consueta nel panorama negoziale, consentono poi alle parti del rapporto individuale di concordare, con riferimento ad entrambi i tipi di clausole e in alternativa alla maggiorazione dell'1,5%, un'indennità mensile annua pari ad almeno 120 euro non cumulabili); il rinnovo *Chimici Confindustria* ha confermato sia la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, prevista per l'ipotesi di preavviso 'lungo' (che è stato comunque ridotto da 10 a 7 gg.), sia quella del 20%, che spetta in caso di preavviso 'breve' (il quale può aversi allorché le esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato rendano necessarie risposte urgenti e tempistiche) e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e quello 'lungo' (nel rinnovo è stato però soppresso il limite minimo di 2 gg., previsto nel previgente ccnl); una previsione analoga è contenuta nei ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi* (maggiorazione del 10%, per preavviso non inferiore a 7 giorni e del 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni; in questo caso, però, non si pongono limiti tipologici alla riduzione del preavviso; questi ccnl, inoltre, specificano, in un apposito Chiarimento a verbale, che la maggiorazione del 10% non spetta se la variazione della collocazione della prestazione o la sua variazione in aumento siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità); il ccnl *Legno e arredamento Confapi* prevede che «le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati» (sia per effetto delle clausole flessibili sia per effetto delle clausole elastiche) comportano, in favore del lavoratore, il diritto a una maggiorazione del 5% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge; le maggiorazioni previste dai ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi* e dal ccnl *Grafici Confindustria* sono invece pari, in entrambi i casi, al 10% (l'ultimo contratto citato impone anche un preavviso di almeno una settimana, in caso di variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, e di almeno 10 giorni, in caso di variazioni della sua collocazione temporale); il ccnl *Alimentaristi Confapi* prevede una maggiorazione del 15%, se il mutamento è stato comunicato al lavoratore con almeno 5 gg. di preavviso, e del 20%, in caso di comunicazione con un minor preavviso, che comunque non può essere inferiore a 2 giorni (la riduzione del preavviso fino a 2 gg. è comunque ammessa solo in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive); il ccnl *Consorzi di bonifica* prevede un preavviso scritto non inferiore a tre giorni e una maggiorazione del 10%; il ccnl *Consorzi agrari* stabilisce che la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale debba essere esercitata con un preavviso di dieci giorni, salvo casi di imprevedibili necessità, al cui verificarsi il preavviso può essere ridotto a tre giorni (il ccnl precisa che, se la variazione della collocazione oraria è temporanea, per tutta la durata della stessa la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10%).

²⁶⁷ V. i citati ccnl del settore *Tessile*, i quali in passato prevedevano, per le ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere, una maggiorazione del 10%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti; in questi contratti, è ora anche scomparsa la previsione secondo cui al lavoratore spettava un preavviso pari a 10 gg. e, più in generale, si rimette all'accordo individuale la determinazione delle condizioni e modalità di adozione delle clausole elastiche e flessibili, del preavviso e delle specifiche compensazioni e, per le sole clausole, elastiche, dei limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

²⁶⁸ Si tratta di: gravi e comprovati problemi di salute; necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata; necessità di frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività aziendale; sussistenza di gravi patologie oncologiche.

Va poi segnalata la previsione, presente solo in uno dei rinnovi verificati, alla cui stregua lo svolgimento del rapporto di lavoro con modalità elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni previste dal ccnl comporta, a favore del lavoratore, il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, pari al 25% della retribuzione dovuta per il periodo di violazione delle norme collettive.

Un interessante dato emergente dalla lettura dei contratti è relativo alla conservazione di alcuni aspetti delle previgenti discipline.

Per esempio, diversi contratti hanno mantenuto il principio del consenso per la prestazione di lavoro supplementare (v. tutti i ccnl del settore *Tessile*, sopra citati; v. anche i ccnl *Commercio Confersercenti e Confcommercio*) e, nei casi in cui essa è considerata obbligatoria, è temperata dalla previsione di giustificati motivi di esonero (v., ad es., il ccnl *Alimentaristi Confapi*, nonché i ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi*, i quali precisano che tra i giustificati motivi individuali di impedimento, che consentono al lavoratore a tempo parziale di esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro).

Al riguardo, merita però di essere citata la disciplina contenuta nel ccnl *Legno e arredamento Confapi*, alla cui stregua «l'azienda valuterà con particolare attenzione la richiesta di essere dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare di lavoratori e lavoratrici per comprovati e documentati motivi di impedimento, di natura familiare. L'azienda, qualora sia possibile in base alle esigenze aziendali, accetterà la richiesta».

Alcuni contratti, poi, hanno mantenuto due diritti soppressi dall'art. 46 del d. lgs. n. 276/2003: il c.d. diritto al 'consolidamento' delle ore supplementari prestate in modo continuativo e/o il tanto discusso 'diritto di ripensamento', in passato assicurato al lavoratore dalla legge in caso di stipula di clausola elastica o flessibile²⁶⁹.

Il riferimento ad entrambi i diritti è invece scomparso in molti altri ccnl, quali quello *Chimici Confindustria*, e quelli dell'intero settore *Tessile*. Questi ultimi, per il vero, contengono ora una Nota a verbale, secondo la quale azienda e lavoratore potranno concordare «la sospensione temporanea della possibilità di attivare clausole elastiche e flessibili in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di 1° grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore». Va poi osservato che una analoga previsione, non limitata dall'individuazione di apposite causali, è

²⁶⁹ V. il ccnl *Consorzi di bonifica*, il quale prevede che il lavoratore può negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario qualora sopravvengano talune documentate ragioni espressamente indicate nel ccnl; il ccnl *Consorzi agrari*, che disciplina entrambi i diritti; i ccnl *Commercio Confersercenti e Confcommercio*, che disciplinano il diritto di ripensamento (e consentono il recesso dal patto di flessibilità e di elasticità anche al datore di lavoro).

contenuta nei ccnl *Gomma e plastica Confindustria* e *Confapi* (le clausole elastiche e flessibili «possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato»).

Per quanto riguarda, poi, altri aspetti della disciplina negoziale più strettamente connessi alle novità legislative, merita di essere segnalato che nel ccnl *Commercio Confesercenti* si è provveduto ad introdurre - nella parte del contratto relativa ai diritti sindacali - un nuovo articolo, che riproduce, in materia di computo dei lavoratori a tempo parziale, la previsione dell'art. 6, co. 2, d.lgs. n. 61/2000, già abrogata dal dlgs. n. 276/2003. Quell'articolo, infatti, prevede che, «ai fini del titolo III e art. 35 secondo comma della legge 300/70 i lavoratori a part-time sono computati ad *unità intera*. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale». Una previsione analoga è stata introdotta anche dal ccnl *Commercio Confcommercio*, che però limita queste modalità di computo «ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma della legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle RSA e dell'esercizio del diritto di assemblea».

Rilevanti modifiche legislative hanno poi interessato, come noto, il diritto di precedenza per gli occupati a tempo parziale in caso di nuove assunzioni a tempo pieno. Infatti, questo diritto, previsto e disciplinato dall'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 61/2000 (ma poi riproposto in molti ccnl rinnovati prima del 2003), è stato soppresso dal legislatore delegato del 2003, che - nel modificare il citato comma - ha ora stabilito che «il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione». Ebbene, pochi contratti hanno comunque conservato o introdotto il diritto di precedenza²⁷⁰.

Maggiore attenzione è stata invece dedicata all'inversa ipotesi del passaggio da tempo pieno a tempo parziale. Al riguardo, il d.lgs. n. 276 ha eliminato dall'art. 5, co. 3, d.lgs. n. 61, l'inciso secondo cui il datore di lavoro, intenzionato ad operare nuove assunzioni a tempo parziale, era tenuto - oltre che a comunicare la sua intenzione al personale occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione provenienti da dipendenti a tempo pieno - anche a motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto. E' quindi significativo che alcuni ccnl abbiano conservato la

²⁷⁰ V. il ccnl *Consorzi agrari* che ha conservato una previsione pressoché identica alla previgente disciplina legale del diritto di precedenza; v. ancora, i ccnl *Laterizi Confindustria* e *Confapi*, i quali prevedono che ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; al contrario, è sparito il riferimento al diritto di precedenza per questa ipotesi nei già citati ccnl del settore *Tessile*.

previsione secondo cui, in queste evenienze, il datore debba dare «priorità» alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda (v. i ccnl *Laterizi Confindustria* e *Confapi* e quelli del settore *Tessile*; si consideri, però che tale formula non è presente in tutto il settore da ultimo citato, se è vero che il ccnl *Tessili, abbigliamento, moda Artigiani*, ad esempio, si limita a ripetere quanto già previsto dal nuovo dato legislativo, come del resto accade in molti altri contratti, quale quelli *Grafici Confindustria* e, in parte, *Consorti di bonifica*).

Va infine osservato che nei contratti sono state introdotte o, più di frequente, conservate ulteriori misure finalizzate a facilitare il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, magari temporaneamente e in particolari circostanze²⁷¹. In taluni casi (come nei ccnl dei *Tessili*) le discipline sembrano formulate in modo da garantire tale passaggio ad una certa percentuale di lavoratori che ne facciano richiesta (8% o 10%, nei ccnl citati) e salvo che non osti la «infungibilità delle mansioni» (a tal fine sono dettati criteri preferenziali per lavoratori che versino in particolari condizioni personali o familiari ed è anche previsto un esame congiunto a livello aziendale al fine di trovare soluzioni atte a rimuovere eventuali «oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste»). In ogni caso, resta fermo il diritto, previsto ora dall'art. 12 bis del d. lgs. n. 61/2000 (introdotto dal d.lgs. n. 276), alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita (tanto che i contratti citati, nel riproporre la nuova previsione legale, anche con riferimento al diritto di tali lavoratori di tornare a lavorare a tempo pieno, precisano che le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del citato limite dell'8%).

8. Segue: il contratto di lavoro ripartito (o *job sharing*)

Come noto, il contratto di lavoro ripartito è stato disciplinato per la prima volta nel nostro ordinamento con gli artt. 41-45 d.lgs. n. 276/2003. L'art. 43 del decreto, in particolare, stabilisce che, sia pure nel rispetto dei predetti articoli, «la regolamentazione del rapporto di lavoro ripartito è demandata» ai contratti collettivi, in assenza dei quali «trova applicazione ... la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto» (art. 43).

²⁷¹ V., ad esempio, i ccnl *Grafici Confindustria* e *Lapidei Confindustria*, i quali prevedono testualmente che «le aziende *tenderanno* ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio»; v. anche i ccnl *Commercio Confesercenti* e *Confcommercio*.

Ad un rinvio così ampio²⁷², non ha però fatto seguito una produzione contrattuale quantitativamente significativa: infatti, dall'indagine relativa ai rinnovi di categoria stipulati nel 2004-2005, emerge che il contratto in questione è stato trattato solo in alcuni settori.

Per altro verso, va osservato come alcuni aspetti della disciplina negoziale risultino ripetitivi di quella contenuta nel d.lgs. n. 276; ma questo dipende, in gran parte, dal fatto che il legislatore del 2003 si è ampiamente ispirato a previgenti previsioni contrattuali. Va infatti considerato che, in alcune categorie, il lavoro ripartito era stato oggetto di disciplina già prima della sua regolamentazione legale (in particolare, nei settori tessile-calzaturiero, occhiali e giocattoli, turismo, terziario, nelle cooperative sociali).

In questi casi, i rinnovi qui esaminati non hanno introdotto novità di rilievo, limitandosi prevalentemente ad adattare i testi negoziali previgenti al nuovo dato legale.

Così, ad esempio, nei ccnl *Tessili Confindustria*, *Calzaturieri Confindustria*, *Pelli e cuoio Confindustria*, *Penne e spazzole Confindustria*, *Ombrelli Confindustria*, *Tessile, abbigliamento, moda Artigiani*, la principale modifica attiene alla definizione del contratto, nella quale è stato eliminato il riferimento espresso - contenuto nel previgente ccnl - alla possibilità che l'obbligazione lavorativa fosse assunta in solido da *più* di due lavoratori. Inoltre, proprio a seguito della sopravvenuta disciplina di legge, da questi contratti è stata eliminata la vecchia dichiarazione a verbale che, nel sottolineare la natura sperimentale dell'istituto, impegnava le parti ad effettuare un particolare monitoraggio (specialmente con riferimento agli effetti conseguiti sul piano della prestazione di lavoro e dell'adattabilità dei soggetti coobbligati), sulla cui base riesaminare ed eventualmente riformulare le norme pattuite, in concomitanza con il successivo rinnovo economico biennale. Al suo posto, però, è ora comparsa una nuova dichiarazione a verbale, nella quale le parti si danno atto che, qualora dovessero intervenire specifiche disposizioni inerenti il trattamento economico di malattia, si incontreranno per opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Per il resto, la disciplina dei menzionati rinnovi (che risulta tuttora tra le più articolate nel panorama negoziale) è rimasta sostanzialmente invariata: nel programma negoziale le parti del rapporto devono indicare sia il *quantum* della prestazione erogata da ogni lavoratore (la percentuale di impegno), sia la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei due lavoratori co-obbligati (cioè *quando* lavorerà ciascun prestatore); questi ultimi, previa comunicazione al datore di lavoro, possono peraltro modificare discrezionalmente, e nel loro interesse, la distribuzione dell'orario di lavoro di ciascuno (ed è questa una delle più rilevanti

²⁷² Si tratta, peraltro di un rinvio che presenta non pochi problemi interpretativi, inerenti soprattutto al rapporto di integrazione e/o sostituzione tra disciplina legale del lavoro subordinato e previsioni dei contratti collettivi: sulla questione v., per tutti, Pinto, *Note in tema di lavoro subordinato a prestazioni ripartite (o job sharing)*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, n. 3 p. 547 ss., spec. p. 560 ss. (ove ulteriori rinvii).

peculiarità dell'istituto) e possono anche sostituirsi a vicenda. Per converso, i ccnl dei tessili prevedono che in ogni caso di assenza di uno dei co-obbligati (malattia, permessi, ferie individuali, sospensione disciplinare, e così via) l'altro lavoratore sia tenuto a sostituire l'assente, senza interruzione dell'attività, e che analogo obbligo di sostituzione operi in caso di applicazione di sanzioni disciplinari consistenti nella sospensione di uno dei lavoratori coobbligati.

Nei predetti ccnl sono poi disciplinati altri aspetti, tra i quali meritano specifica menzione quelli retributivi. In particolare, la retribuzione mensile viene corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato, ma a fine anno si effettua un eventuale conguaglio per gli scostamenti riferiti agli istituti indiretti e differiti; la retribuzione delle ore di assenza per il godimento dei vari istituti contrattuali e di legge viene calcolata sulla base della prestazione lavorativa concordata nel contratto di lavoro ripartito; la maturazione dei ratei mensili di tredicesima mensilità, di ferie, di permessi per ex festività e per riduzione di orario avviene in misura direttamente proporzionale al lavoro svolto da ogni lavoratore co-obbligato in ciascun mese.

Di estremo interesse è poi la disciplina della risoluzione del rapporto.

L'art. 41, co. 5, del d.lgs. n. 276 prevede, al riguardo, che «salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile».

Le pertinenti previsioni dei contratti del settore tessile, sopra citati, risultano invece più favorevoli al prestatore 'superstite', sia pure con una formulazione che - a seguito delle modifiche apportate al testo, al fine di riferirlo a soli due lavoratori coobbligati - non appare limpida. Tali previsioni, infatti, stabiliscono che, in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro di uno dei due lavoratori, l'altro è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa fino a concorrenza dell'orario per il quale i lavoratori erano coobbligati (il che significa che il rapporto di lavoro continua senza bisogno di una manifestazione di volontà in tal senso del datore di lavoro). In tal caso, le parti possono accordarsi per la «trasformazione del rapporto condiviso in un rapporto di lavoro a tempo pieno» ovvero per la cooptazione di un altro lavoratore, scelto di comune accordo (il nuovo contratto, si precisa nei ccnl, non comporterà la risoluzione del rapporto con il lavoratore residuo).

Una tutela significativa è anche contenuta nelle previsioni dettate dal rinnovo *Alimentaristi Confapi*, il quale, dopo aver ribadito la disposizione legale secondo cui, salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, ha però anche chiarito che la disposizione stessa «non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per

giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile»; ciò significa che, ai fini della prosecuzione del rapporto, non è necessaria un'apposita dichiarazione di volontà o una richiesta del datore di lavoro²⁷³.

Rispetto a quelle sin qui illustrate, meno protettiva - sempre con riferimento alla risoluzione del rapporto - risulta la tutela assicurata dai rinnovi del *Commercio (Confcommercio e Confescenti)* e della *Distribuzione cooperativa*.

I primi si sono limitati ad inserire una nuova previsione, sostanzialmente ripetitiva di quella legale in caso di risoluzione del rapporto con uno dei due lavoratori, il datore «può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice».

Il rinnovo della *Distribuzione cooperativa*, invece, ha previsto che la «risoluzione del rapporto, comunque determinata, nei confronti di uno dei lavoratori coobbligati non comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, qualora il lavoratore rimasto in forza si renda disponibile ad adempiere, integralmente o parzialmente, la prestazione lavorativa e il datore di lavoro accetti di trasformare l'originario contratto ripartito in un normale contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno ovvero a tempo parziale». Pertanto, «la risoluzione del rapporto, comunque determinata, nei confronti di uno dei lavoratori coobbligati non comporterà ugualmente l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale qualora le parti, entro un mese dall'evento, si accordino per consentire il subentro di altro lavoratore e quindi la prosecuzione dell'originario rapporto ripartito». «Nelle more del suddetto periodo e salvo diverso accordo tra le parti, il lavoratore rimasto in forza assumerà temporaneamente l'obbligo di rendere l'intera prestazione».

²⁷³ Va poi notato come nel contratto degli *Alimentaristi Confapi* è anche dettata una disciplina che integra l'ulteriore previsione legale, secondo cui «l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile» (v. art. 41, co. 6, d.lgs. n. 276). Il ccnl, infatti, dopo aver riprodotto pedissequamente tale previsione, ha anche stabilito che «le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa», aggiungendo che «in ogni caso, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle PMI, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario».

9. Segue: il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata)

Anche il lavoro intermittente (o a chiamata) è stato introdotto solo di recente nel nostro ordinamento, ad opera degli artt. 33-40 del d.lgs. n. 276/2003 (con una disciplina in parte modificata dal d.lgs. correttivo n. 251/2004 e, poi, dal d.l. n. 35/2005, conv. nella l. n. 80/2005), che opera taluni (anche rilevanti) rinvii alla contrattazione collettiva. Peraltro, nel corso del 2004 e del 2005, pochissimi ccnl hanno disciplinato l'istituto; tanto che, come si è detto nella Premessa a questa Sezione III, il Ministro del lavoro, utilizzando i poteri attribuitigli dall'art. 40 del d.lgs. n. 276, ha emanato il d.m. 23.10.2004, con il quale sono state transitoriamente individuate le attività per le quali è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente.

In particolare, tra i rinnovi esaminati nella presente ricerca, solo quello degli *Alimentaristi Confapi* dedica spazio a tali contratti, stabilendo anzitutto che essi possono essere stipulati «per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa».

Nel ccnl in questione è poi riprodotta quasi tutta la disciplina legale (definizione, possibilità di stipulare il contratto anche a tempo determinato, ipotesi in cui il ricorso al lavoro intermittente è vietato, forma ed elementi da indicare nel contratto, obblighi di informazione, principio di non discriminazione, ecc.).

Inoltre, è prevista la misura sia dell'indennità di disponibilità, sia della penale in caso di rifiuto ingiustificato della chiamata²⁷⁴; è operato un rinvio alla contrattazione territoriale per la definizione dei periodi, aggiuntivi rispetto a quelli predeterminati dall'art. 37, co. 1, del d.lgs. n. 276, per i quali l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda; sono contenute alcune precisazioni in merito alle modalità di computo del lavoratore intermittente ai fini dell'applicazione di normative di legge²⁷⁵.

²⁷⁴ L'importo dell'indennità mensile di disponibilità, per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal ccnl (la retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita dal minimo tabellare, dall'indennità di contingenza, dall'E.D.R., nonché dai ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità).

In caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, è previsto (oltre alla possibilità per il datore di lavoro di risolvere il contratto e alla restituzione della quota d'indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto), un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie d'indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

²⁷⁵ Secondo il ccnl, infatti, il prestatore di lavoro è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre «precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre)» (le parole virgolettate mancano invece nell'art. 39, d.lgs. n. 276).

10. Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto

La contrattazione collettiva di categoria nel biennio esaminato ha sostanzialmente omesso qualsiasi intervento in relazione al rapporto di lavoro dei collaboratori coordinati e continuativi o a progetto (a seconda della tipologia applicabile ai singoli rapporti).

In altre parole le organizzazioni sindacali hanno, nei fatti, inteso di approntare una tutela per i lavoratori atipici distinta da quella prevista per i lavoratori subordinati e hanno scelto di andare “oltre la categoria”²⁷⁶, oltre il criterio organizzativo fondato sul settore di appartenenza, a favore di una rappresentanza sindacale autonoma sia nell’organizzazione, sia negli obiettivi.

Ne deriva che la ricerca di clausole contrattuali dirette a regolare la complessa materia delle collaborazioni all’interno dei contratti collettivi di categoria è destinata a dare pochissimi **risultati**. E’ il caso, ad esempio, della clausola contenuta nel rinnovo del ccnl *Università* del 27 gennaio 2005, che prevede un obbligo di informazione a favore delle organizzazioni sindacali che deve concretizzarsi in un atto ricognitivo annuale dei rapporti di lavoro, sia “dipendente che delle collaborazioni, che delle forme contrattuali flessibili comunque denominate, in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia.”

L’analisi deve invece avere ad oggetto i primi embrionali esempi di contrattazione per i lavoratori atipici realizzati nell’ultimo biennio. Il quadro è piuttosto ricco di accordi ed intese, quasi sempre siglate dalle tre sigle sindacali delle confederazioni Cgil, Cisl e Uil (vale a dire Nidil-Cgil, Alai-Cisl, Cpo Uil) con società di servizi caratterizzate dall’impiego di un certo numero di collaboratori²⁷⁷. Non mancano però accordi di più ampio respiro, stipulati con gruppi di imprese, soggetti associativi²⁷⁸, enti pubblici o amministrazioni locali²⁷⁹, o associazioni

²⁷⁶ R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004.

²⁷⁷ V. ad esempio l’Accordo sulla qualità dell’ambiente di lavoro tra Call&Call La Spezia e NidiL Cgil, Alai Cisl, Cpo Uil, Filcams Cgil, Uiltucs Uil e Fisascat Cisl del 22 dicembre 2005; l’Accordo tra la cooperativa Co. Ge. Se. e NidiL Cgil del 17 ottobre 2005; l’Accordo tra Call&Call di Genova e NidiL-Cgil, Alai-Cisl, Uiltucs per le elezioni dei Rls del 2 marzo 2005; l’Accordo tra Federippodromi, Società Trenno, NidiL-Cgil, Slc-Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom Uil del 15 luglio 2004; l’Accordo tra Banking & Financial Services srl e Mercury Contact Service srl del gruppo Acroservizi e NidiL Cgil, Filcams Cgil, Alai Cisl, Fisascat Cisl, Cpo Uil, Uiltucs Uil del 9 giugno 2004.

Nel settore del privato sociale v. l’Accordo quadro tra CS&L Consorzio Sociale scarl e NidiL Cgil e Alai Cisl del 24 giugno 2005;

²⁷⁸ V. ad esempio l’Accordo quadro tra l’A.O.I. (Associazione ONG italiane), NidiL-Cgil, ALAI Cisl e CPO Uil del 20 ottobre 2004.

²⁷⁹ Cfr., tra i principali, l’Accordo tra Arpa Lombardia e NidiL Cgil, Fp Cgil, Alai Cisl, Fps Cisl, Cpo Uil, Fpl Uil, Fials, e Fsi del 20 dicembre 2005; il rinnovo dell’accordo tra la Provincia di Pesaro e Urbino e NidiL-Cgil, FP-CGIL, ALAI-CISL, FPS-CISL, CPO-UIL, FPL-UIL del 24 novembre 2005; l’Accordo tra il Comune di Bologna e NidiL Cgil, Fp Cgil, Alai Cisl, Fps Cisl, Rdb, Cub e Fpl Uil (ma vedi pure, in ordine cronologico, gli accordi stipulati con i Comuni di Colle Val d’Elsa, Casole d’Elsa, Monticiano, Scandicci, Fiesole, Reggio Emilia, Castelfiorentino; Siena, Rimini); il protocollo di intesa tra l’Università degli studi di

datoriali rappresentative di un certo numero di società. Tra questi ultimi spicca l'accordo *Istituti di ricerca di mercato* del 29 settembre 2004 stipulato tra Assirm e NIdiL-Cgil, Alai-Cisl e Cpo-Uil, che non solo coinvolge organizzazioni particolarmente rappresentative (le tre confederazioni dal lato sindacale e un'associazione aderente a Confindustria dall'altro), ma è pure assai ambizioso dal punto di vista dei contenuti, atteso che esso ambisce a dettare una disciplina della materia per tutto il settore e su tutto il territorio nazionale.

Infine è possibile rinvenire Accordi stipulati tra organizzazioni sindacali territoriali, quale, ad esempio, l'accordo *Cooperative servizi sociali* del 9 febbraio 2005 per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione a progetto (d. lgs. 276/2003) nella Regione Campania con il quale le parti hanno inteso realizzare un Osservatorio Regionale sul fenomeno delle collaborazioni²⁸⁰.

Come anticipato l'accordo più interessante tra quelli elencati risulta essere quello intervenuto nel settembre 2004 con riferimento agli operatori degli Istituti di ricerca di mercato. In questo testo, assai elaborato, le parti hanno optato per una disciplina di dettaglio che investe l'intera materia delle collaborazioni, sia quelle ricondotte al progetto sia tutte quelle escluse dall'applicazione degli artt. 61 ss. del d.lgs. n. 276.

Lo scopo dichiarato è di dar corpo a quella maggior tutela collettiva richiamata dall'art. 61, comma 4 del d.lgs. n. 276²⁸¹. E nel testo contrattuale non mancano disposizioni di grande interesse: è il caso, ad esempio, dell'art. 5 rubricato "Modalità di espletamento delle prestazioni", nel quale vengono delineati i margini di autonomia del collaboratore che risultano decisamente ampliati rispetto alla prassi corrente.

Le organizzazioni stipulanti stabiliscono, difatti, che nei casi in cui sia indispensabile per la particolarità dell'incarico una forma di coordinamento con il committente, dovrà essere il lavoratore nella sua autonomia "ad indicare la fascia di presenza presso una sede stabilita dal committente, attraverso la comunicazione

Siena e Cgil, NIdiL-Cgil, Snur Cgil, Flc Cgil, Alai Cisl, Cisl Università, Cpo Uil, Uil Fur, Fed. Confsal/Snals Univ. – Cisapuni del 9 febbraio 2005; l'accordo collettivo per i collaboratori a progetto tra il Gruppo parlamentare Verdi Senato e NIdiL-Cgil, Cpo-Uil del 16 novembre 2004; l'accordo tra la Provincia di Reggio Emilia e NIdiL-Cgil, Fp-Cgil, Alai-Cisl, Fps-Cisl, Cpo-Uil del 1 giugno 2004.

²⁸⁰ L'Osservatorio regionale avrà il compito di:

- a) informare, applicare ed estendere le norme a tutela dei lavoratori con forme contrattuali "atipiche";
- b) monitorare e controllare eventuali violazioni della normativa del lavoro, con particolare attenzione verso le norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c) analizzare le caratteristiche del fenomeno del lavoro atipico, con particolare riferimento alle collaborazioni a progetto
- d) monitorare le competenze dei lavoratori
- e) promuovere percorsi di formazione e di aggiornamento delle competenze dei lavoratori
- f) sperimentare uno strumento di certificazione e riconoscimento delle competenze acquisite in entrate uscita dal mercato del lavoro;
- g) creare un tariffario per le prestazioni dei collaboratori a progetto, che tenga conto del salario netto di un lavoratore di pari professionalità stabilito dal CCNL di riferimento.
- h) realizzare sperimentazioni efficaci al fine di rendere più tutelato il lavoro dei collaboratori a progetto.

²⁸¹ "Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto."

settimanale delle proprie presenze sulla base delle proprie disponibilità, coordinando questa scelta con il committente, in relazione agli obiettivi dell'incarico ricevuto.”

Qualora si dovesse rivelare necessario un maggior impegno, il collaboratore “avrà la facoltà di rimodulare, concordandola con il committente” la propria prestazione, potendo “recuperare successivamente la disponibilità aggiuntiva, nella massima autonomia e libertà ed in relazione unicamente al risultato da raggiungere.”

Il collaboratore, inoltre, compatibilmente con gli impegni assunti nel contratto e con le dichiarazioni nello stesso rese, sarà libero di prestare anche in favore di terzi la propria attività, sia autonoma, sia subordinata.

E' evidente lo sforzo delle parti di assicurare una reale autonomia ai collaboratori, soprattutto nei casi limite caratterizzati da forme particolarmente intense di coordinamento con l'organizzazione del committente.

Nello stesso senso va il rafforzamento degli obblighi di informazione nei confronti del lavoratore: i contratti individuali dovranno riportare una serie di elementi ulteriori rispetto a quelli richiesti dalla legge, tra i quali spicca, in caso di partecipazione a nuovi progetti o prestazioni d'opera a favore del medesimo committente, “la previsione di continuità, il riconoscimento professionale”: richiami che, al di là del concreto valore da attribuirsi alle espressioni utilizzate, paiono prefigurare una sorta di crescita professionale del collaboratore.

Le parti tentano, inoltre, di definire i riferimenti al progetto, al programma di lavoro o alla fase di esso²⁸², con una previsione che, tuttavia, non pare idonea a fare chiarezza sul punto²⁸³.

Ma se da un lato si cerca di rendere effettiva l'autonomia dei collaboratori, dall'altro, si tenta di “stabilizzarne” l'impiego in azienda, ad esempio attraverso la previsione di una serie di soglie minime di durata dei singoli contratti, a seconda delle concrete situazioni aziendali²⁸⁴. Il tentativo è ancor più evidente nell'art. 7 dell'accordo nel quale le parti delineano una sorta di diritto di precedenza

²⁸² Cfr. V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO, *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 453 ss.

²⁸³ “Qualora l'attività, oggetto del contratto, si esplichi in un numero imprecisato d'occasioni distinte e definite rientranti nel progetto o programma di lavoro concordato ma non determinabili temporalmente, l'impresa provvederà a consegnare al collaboratore, di volta in volta con le stesse modalità previsto all'art. 6 punto b), un apposito schema riportante le indicazioni specifiche della fase di programma o progetto precisando i contenuti e la durata dello stesso. Tale schema sarà allegato e sarà parte integrante del progetto o programma oggetto del contratto individuale.”

²⁸⁴ “La durata del contratto individuale sarà correlata alle prestazioni ed all'esecuzione dell'attività con le seguenti modalità:

* programma o fase di lavoro: la durata del contratto, in relazione alla durata del programma, sarà di 6 o di 12 mesi. Nel caso in cui la durata del primo 2 rapporti di lavoro sia di 6 mesi dal terzo contratto la durata del contratto individuale non sarà inferiore a 12 mesi. Nell'ambito del programma definito sulla base delle professionalità tra quelle ricomprese all'art. 9 è prevista la previsione di fasi di programma, sulla base dei modelli allegati alla presente intesa, che perfezioneranno le singole prestazioni.

* progetto o fase di esso: la durata del contratto in relazione alla durata del progetto sarà concordata preventivamente tra le parti all'atto della stipula del contratto individuale e correlata ad uno o più progetti definiti ed indicati chiaramente nel contratto individuale stesso.”

all'assunzione a favore dei collaboratori dell'impresa: "Nel caso in cui il Committente sia nella necessità di effettuare assunzioni come dipendente, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, per lo svolgimento di mansioni *analoghe e compatibili* con quelle svolte dai collaboratori di cui al presente accordo, il Committente stesso proporrà tale possibilità *in via prioritaria* ai collaboratori che abbiano prestato la loro opera negli ultimi 6 mesi [...]. In seguito a tale comunicazione il Committente si impegna a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione del rapporto."

Non mancano, inoltre, tutele sul piano dei compensi, della formazione, della risoluzione del rapporto, dei diritti sindacali.

L'intento delle parti è evidente: offrire tutele ai collaboratori che vanno nella duplice direzione di una *autonomia* nelle modalità del proprio adempimento, e di una "*stabilità*" del rapporto (che ha a riferimento il lavoro subordinato). L'equilibrio cercato dai contraenti è estremamente complesso (si vedano, ad esempio, le clausole sui compensi, rispetto ai quali le parti definiscono i corrispettivi di riferimento per l'attuazione dell'art. 63²⁸⁵) e difficile da raggiungere e, tuttavia, il loro sforzo pare indubbiamente apprezzabile.

Viene, infine, confermata la volontà delle organizzazioni sindacali di monitorare l'andamento delle collaborazioni nell'ambito del settore, che si concretizza in precisi obblighi di informazione da parte delle imprese nei confronti delle OO.SS. firmatarie dell'intesa. E' il nucleo di una embrionale parte "obbligatoria" del contratto cui si può ricondurre anche la costituzione di una commissione paritetica nazionale che ha il compito di esaminare le controversie sull'applicazione degli istituti e delle clausole contrattuali previste dall'accordo, nonché quella di un Osservatorio per le Professionalità, con il compito specifico di verificare le tipologie, i contenuti, le specificità delle attività dei prestatori d'opera e di effettuare proposte finalizzate alla creazione di norme distinte e particolareggiate ed all'individuazione di parametri di riferimento per una determinazione congrua dei compensi.

11. Il contratto di inserimento e l'apprendistato

11.1 Il contratto di inserimento: i rinvii legali

Il contratto di inserimento come noto, è stato introdotto nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 276 del 2003. Si tratta, dunque, di uno strumento recente, rispetto al quale non è possibile individuare alcuna evoluzione nella disciplina contrattuale,

²⁸⁵ Art. 63: "Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto."

se non con riferimento al contratto di formazione e lavoro, ritenuto il suo predecessore, ma da cui si distacca sotto numerosi aspetti ed a cui, dunque, non può essere ricondotto.

L'analisi dei contenuti della contrattazione, tuttavia, riveste un particolare interesse alla luce del ruolo rilevante attribuito dalla legge all'autonomia collettiva, che emerge dalla quantità e dal contenuto dei rinvii alla contrattazione rinvenibili nella disciplina legale del contratto (artt. 54-59 del d.lgs. n. 276). In materia di contratto di inserimento è riconosciuta ai contratti collettivi una competenza generale quanto alla definizione del *progetto individuale di inserimento*, che rappresenta il "presupposto necessario per la stipulazione del contratto di inserimento". Difatti, perché le parti del contratto individuale possano definirne i contenuti è necessario che, ai sensi dell'art. 55, comma 2, del d.lgs. n. 276, "le modalità di definizione di tali progetti vengano fissate dall'autonomia collettiva. In materia il legislatore rinvia a tutti i livelli di contrattazione collettiva [...]. Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia collettiva applicabile"²⁸⁶. Inoltre alle parti sociali spetta la regolamentazione delle "modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento".

E' agevole comprendere, dunque, come il legislatore abbia riservato all'autonomia collettiva un ruolo molto rilevante: quello di determinare l'utilizzabilità dell'istituto, direttamente connessa all'esistenza o meno di una regolamentazione collettiva del progetto di inserimento.

11.1.1 L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004

Le considerazioni appena svolte non devono, tuttavia, far dimenticare che il rinvio alla contrattazione era accompagnato nel testo dell'art. 55 dalla 'previsione' di un intervento ministeriale sostitutivo²⁸⁷ in caso di inerzia dell'autonomia collettiva.

Di fronte a tale rischio, nonché a quello che la regolamentazione dell'istituto nei contratti collettivi di vario livello abilitati dalla legge ad intervenire risultasse eccessivamente differenziata e frantumata, le parti hanno scelto, come è noto, di intervenire utilizzando lo strumento dell'Accordo interconfederale, secondo

²⁸⁶ Circolare del Ministero del lavoro, n. 31 del 21 luglio 2004.

²⁸⁷ L'art. 55, comma 3, prevede che "3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2."

quanto previsto dall'art. 86, comma 13 del d.lgs. n. 276²⁸⁸. All'Accordo (d'ora in poi A.I.) è stata attribuita "efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva": la disciplina in esso contenuta, difatti, è valida fino a quando esso non venga "sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli" secondo le competenze e le titolarità negoziali previste in ciascuna categoria.

I contenuti dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 sono noti. Le parti affermano l'obbligo di forma scritta e di espressa indicazione del progetto individuale di inserimento, stabilendo che, "in mancanza di forma scritta, il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato".

Quanto al *progetto di inserimento* (art. 55 del d.lgs. n. 276 del 2003), le parti hanno inserito nell'A.I un rinvio alle parti del contratto individuale, prevedendo che esso debba essere definito con il consenso del lavoratore e finalizzato a garantire l'adeguamento delle sue competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

In realtà, esse hanno previsto due requisiti destinati ad incidere in modo decisivo nella costruzione di questa tipologia di contratto, anche per la funzione "sussidiaria" o paradigmatica che l'A.I. è destinato a svolgere nei confronti della contrattazione nazionale: nel progetto dovranno essere indicati, infatti, *la qualificazione* al conseguimento della quale è preordinato il progetto e, soprattutto, *la durata* e *le modalità della formazione*. La formazione viene recuperata dalle parti sociali come elemento indispensabile ed obbligatorio del contratto²⁸⁹. Essa *deve* essere impartita; una parte della stessa – per un minimo di 16 ore - deve avere natura *teorica*, essere "ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico"; la sua durata e modalità devono essere indicate nel Progetto individuale.

Nel contratto devono essere indicati: la durata del contratto stesso, l'eventuale periodo di prova e l'orario di lavoro. Quanto alla durata, in particolare, l'A.I. stabilisce che quella minima di 9 mesi stabilita dalla legge possa essere derogata nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, prevedendo durate inferiori da definirsi in sede di contrattazione collettiva.

Si ribadisce, poi, che "la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a

²⁸⁸ L'art. 86, comma 13, del d.lgs. n. 276 del 2003 riconosce la possibilità di "affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva".

²⁸⁹ Si veda in dottrina l'affermazione di D. GAROFALO, in *Il contratto di inserimento dall'occupabilità all'adattabilità*, pubblicato in W.P. dell'Università di Catanzaro e consultabile anche sul sito internet www.lex.unict.it, secondo cui "è innegabile il tentativo sottostante alla disciplina interconfederale di recuperare il profilo formativo dell'istituto, latente nella disciplina legale".

mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto”.

11.1.2 La contrattazione collettiva di categoria

Queste, in breve, le principali previsioni contenute nell’A.I. A distanza di due anni da quell’Accordo occorre, tuttavia, valutare cosa di quella disciplina transitoria sia rimasto nella contrattazione collettiva nazionale e cosa, al contrario, sia stato superato; con l’avvertenza, in ogni caso, che in questa analisi non sarà possibile dare conto, in questa sede, dei contenuti della contrattazione di secondo livello, che pure ha competenze in materia.

Va subito detto che le parti hanno nella contrattazione di categoria si sono limitate a richiamare l’A.I. o i suoi contenuti, senza provvedere a dettare una nuova regolazione, anche perché, probabilmente, l’equilibrio di interessi realizzato dallo stesso è apparso loro difficilmente migliorabile.

Tuttavia, gli accordi che disciplinano la materia sono ormai un numero considerevole, a conferma dell’interesse delle parti per lo strumento. Al contrario, sono pochi i contratti nei quali non è dato riscontrare alcun riferimento allo stesso. Tra questi si ricorda il rinnovo del ccnl *Consorti agrari* del 5 aprile 2004, nonché i diversi accordi, “a geometria variabile” dal lato sindacale, del settore *Metalmeccanico*.

Con riferimento ai contenuti della contrattazione, nella quasi totalità dei contratti si riscontra, come detto, un richiamo espresso all’Accordo Interconfederale²⁹⁰. Ma anche in quei contratti nei quali esso manca, le previsioni delle parti ricalcano in larga parte quelle dell’A.I., ovvero la disciplina legale.

La maggior parte dei contratti esaminati mostra dunque contenuti coincidenti con la disciplina interconfederale senza discostarsene se non su punti marginali. In questo primo gruppo di contratti possono essere inseriti gli accordi che ribadiscono l’obbligo di definire, all’interno del contratto individuale, un *progetto individuale di inserimento*, finalizzato a garantire l’adeguamento al contesto lavorativo delle competenze professionali del lavoratore con il quale si stipula il contratto, senza nulla aggiungere a tale previsione²⁹¹. Ovvero quelli che si

290 Così il rinnovo del ccnl *Agricoltura (Confagricoltura)* del 27 maggio 2004; il rinnovo del ccnl *Tessile - Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005; il rinnovo del ccnl *PMI Alimentari (Confapi)* 6 Maggio 2004; l’Accordo per l’attuazione delle deleghe sul mercato del lavoro Chimici del 28 maggio 2004; il rinnovo del ccnl *Cemento (Confindustria)* 5 marzo 2004 e *Cemento (Confapi)* 5 maggio 2004.

Va poi segnalato il rinnovo del ccnl *Coop sociali* del 26 maggio 2004 in cui l’A. I. è richiamato esclusivamente nella parte relativa alla disciplina transitoria dei c.f.l.

Infine, nel rinnovo del ccnl *credito cooperativo (Federcasse)* del 27 settembre 2005, le parti hanno evitato di dettare una disciplina del contratto operato un rinvio diretto ai contenuti dell’A.I.

²⁹¹ V., ad esempio, il rinnovo del ccnl *Tessile -Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005.

limitano a ribadire le clausole dell’A. I. o della legge con riferimento alla durata e alle finalità del contratto²⁹².

Inoltre, nella maggior parte dei contratti stipulati dopo l’A. I. del febbraio 2004, si trova confermata la disposizione interconfederale secondo cui il contratto di inserimento, oltre a contenere il progetto individuale di inserimento di cui ai precedenti commi, deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto sarà nullo ed il lavoratore si intenderà assunto a tempo indeterminato.

Ad un secondo gruppo di contratti possono ricondursi i testi che hanno apportato evidenti variazioni alla disciplina interconfederale o che ne hanno specificato i contenuti in maniera significativa.

Tra questi meritano di essere segnalati, in particolare, il rinnovo del ccnl *ConSORZI di bonifica* del 2 luglio 2004, a cui le parti hanno allegato un modello estremamente dettagliato di contratto individuale di inserimento comprendente un modello di progetto di inserimento, e l’Accordo sulle deleghe in materia di Mercato del lavoro *Energia e petrolio* del 1 aprile 2004 (accordi sui cui contenuti si tornerà in seguito).

11.1.3 La disciplina contrattuale

Tra gli aspetti affidati alla contrattazione il più rilevante è quello relativo alla definizione del *progetto di inserimento* (art. 55 del d.lgs. n. 276 del 2003). Tutte le indicazioni dell’A.I. sono state accolte da numerosi contratti collettivi che, tuttavia, si sono limitati a ribadirle. Particolarmente utile risulta, invece, il modello di Progetto di inserimento che, come accennato, è contenuto nell’allegato al rinnovo del ccnl *ConSORZI di bonifica* del 2 luglio 2004. In questo modello le parti hanno determinato le possibili qualifiche da conseguire, indicando le mansioni che ne rappresentano il contenuto, ed hanno provveduto a determinare l’attività formativa necessaria a conseguirla, suddividendola in formazione *teorica* (della quale si provvede a determinare i principali contenuti) e in formazione *pratica* che dovrà avere durata “congrua” e che avrà ad oggetto l’addestramento alle specifiche mansioni proprie della qualifica (in questa parte del progetto si arriva a prevedere l’indicazione delle macchine che saranno utilizzate dal lavoratore nella fase di formazione). In relazione a tale formazione pratica si dovrà inoltre provvedere a determinare il responsabile dell’inserimento (tutor aziendale) e le sue competenze.

Interessante è pure la disciplina prevista dall’Accordo sulle deleghe in materia di mercato del lavoro *Energia e petrolio* del 1 aprile 2004, secondo cui il progetto individuale dovrà prevedere l’indicazione dell’inquadramento, del trattamento economico e normativo, la descrizione dell’attività da svolgere, l’unità e la sede nel cui ambito viene inserito il lavoratore, il tipo e la quantità di formazione di cui

²⁹² Si vedano, in questo senso, i contenuti del rinnovo del ccnl *Artigianato Edilizia (Confartigianato)* del 1 ottobre 2004.

lo stesso sarà destinatario, il tutor aziendale di riferimento e la durata del contratto.

Come ricordato in precedenza, nell'A. I. le parti sociali non si sono limitate a prevedere un obbligo di formazione, ma hanno provveduto a fissare un limite minimo alla formazione *teorica* che deve essere impartita al lavoratore assunto con contratto di inserimento. La durata minima pari a 16 ore di questa formazione rappresenta anzi la previsione più significativa tra quelle contenute nell'A.I.

Questa indicazione è stata recepita anche da un numero significativo di rinnovi contrattuali di categoria che hanno ribadito la previsione interconfederale ²⁹³ ovvero l'anno precisata ed arricchita.

Ad esempio, la durata minima è stata *incrementata* da alcuni contratti: essa viene portata a 24 ore dal rinnovo del ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004 e dall'Accordo sul mercato del lavoro per i dipendenti di *società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori* del 12 maggio 2005, ed addirittura raddoppiata (32 ore) nell'Accordo per l'attuazione delle deleghe in materia di mercato del lavoro del settore *Chimici* del 28 maggio 2004.

In altri contratti essa è stata *confermata*, ma le parti hanno provveduto ad aggiungere alcune importanti indicazioni. Merita di essere segnalata, ancora una volta, la disciplina contenuta nel rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004, ove si ribadisce l'obbligo delle 16 ore, ma, accanto ad esso, si aggiunge anche una regolamentazione della "formazione pratica" da effettuarsi "durante lo svolgimento del rapporto di lavoro", che viene "affidata ad un tutor aziendale che, se dipendente aziendale, dovrà possedere quale requisito minimo quello di essere inquadrato in categoria non inferiore a quella di sbocco del lavoratore titolare del contratto d'inserimento." (Nel progetto di inserimento si specifica che "la formazione teorica sarà impartita dal responsabile del settore nell'ambito del quale il lavoratore, assunto con contratto d'inserimento, è chiamato a collaborare").

La formazione impartita dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2, lettera I del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276. Nelle more dell'approvazione del citato libretto la formazione sarà annotata dal consorzio su libretti eventualmente predisposti da istituzioni pubbliche regionali o provinciali".

Anche il ccnl *Distribuzione cooperativa* del 2 luglio 04 ribadisce il requisito minimo delle *16 ore* di formazione teorica che devono essere affiancate al tirocinio pratico in azienda. La durata ed il contenuto della formazione teorica e le modalità dell'addestramento pratico sono rimesse alle valutazioni dell'azienda e dovranno essere "modulati in ragione sia delle capacità professionali eventualmente già acquisite dal lavoratore, sia della tipologia e natura dei titoli di studio o professionali di cui lo stesso sia eventualmente in possesso". Infine, per quanto concerne la presenza di un *tutor* aziendale il contratto rinvia alle valutazioni delle Aziende circa l'opportunità di prevederne l'individuazione, ma

²⁹³ Si veda, ad esempio, il rinnovo del ccnl *Calzature (Confindustria)* del 18 maggio 2004.

con esclusivo riferimento ai lavoratori al primo impiego ovvero in caso di inserimento per qualifiche di particolare contenuto professionale o specialistico. Altri testi contrattuali, ferma restando la durata della formazione teorica, sono intervenuti sulle modalità della sua erogazione prevedendo, ad esempio, che essa debba essere effettuata “*presso Enti di formazione operanti sul territorio, sulla base di programmi concordati nell’ambito del Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative formative in edilizia. La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore*”²⁹⁴, ovvero distinguendo tra piccole e grandi aziende, e prevedendo che per le prime una formazione teorica si debba effettuare “*prioritariamente presso la Scuola Edile*”. Al contrario, “*nelle cooperative organicamente strutturate (con organico superiore a 50 addetti) la formazione teorica potrà essere effettuata direttamente in azienda, attenendosi ai contenuti dei programmi che saranno predisposti dalla Scuola Edile e con essa coordinandosi*”²⁹⁵.

Nel rinnovo del ccnl *Tessile-Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005, la formazione esterna appare, invece, come una semplice opzione: le parti, difatti, affermano che “*il progetto individuale di inserimento potrà prevedere, la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all’azienda, anche attraverso il ricorso al Fondo Formazione Artigianato per la formazione continua*”²⁹⁶. Le parti attribuiscono, inoltre, agli enti bilaterali la facoltà di “*definire le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua*”²⁹⁷.

Altro tema di grande interesse affrontato dai contratti è quello dell’incentivo normativo collegato alla stipulazione dei contratti di inserimento, vale a dire la facoltà di inquadrare il lavoratore ad un livello più basso a quello che spetterebbe ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

²⁹⁴ Così il rinnovo del ccnl *Artigianato Edilizia (Confartigianato)* del 1 ottobre 2004.

²⁹⁵ Così il rinnovo del ccnl *cooperative edili* del 24 maggio 2004.

²⁹⁶ Nello stesso senso si veda il rinnovo del ccnl *PMI Alimentari (Confapi)* 6 Maggio 2004, ove si afferma che “*per la realizzazione del progetto il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all’azienda, anche attraverso il ricorso al “Fondo Formazione PMI” per la formazione continua.*”

²⁹⁷ Cfr. pure il rinnovo del ccnl *Calzature* secondo cui “*la formazione potrà essere effettuata sulla base di un programma a moduli, proposti dall’Organismo bilaterale OBN-C. I moduli formativi conformi a quelli proposti dall’Organismo bilaterale OBN-C risultanti eventualmente già frequentati dal soggetto in un precedente contratto di inserimento/reinserimento presso un’altra azienda sono considerati già adempiuti anche in occasione di ciascun nuovo contratto di inserimento presso altre diverse aziende, fatto salvo, con riferimento al contesto aziendale specifico, la parte relativa alle nozioni di prevenzione antinfortunistica che deve essere ripetuta.*”

La maggior parte dei contratti, a questo proposito, si limita a ripetere la previsione legale relativa all'inquadramento d'ingresso massimo di due livelli²⁹⁸.

Non mancano, tuttavia, ipotesi differenti. Nel rinnovo del ccnl *Agricoltura (Confagricoltura)* del 27 maggio 2004, le parti prevedono per le ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, che l'inquadramento non possa essere inferiore di più di *un livello* rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento. Una soluzione simile è adottata dal rinnovo del ccnl *Cooperative edilizie* del 24 maggio 2004, che prevede un inquadramento d'ingresso di un solo livello per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento "di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale"²⁹⁹. Più dettagliata la previsione del rinnovo del ccnl *Gomma e plastica (Confapi)* del 16 settembre 2005, in base alla quale l'inquadramento d'ingresso del lavoratore non può essere inferiore per più di un livello per quei lavoratori che abbiano svolto in precedenza la stessa mansione presso un'altra azienda per almeno 12 mesi.

Una soluzione più complessa, ma di notevole interesse, è adottata dal ccnl *Distribuzione cooperativa* del 2 luglio 04, che prevede un inquadramento d'ingresso *variabile*, pari a due livelli per la prima metà della durata del contratto e ad un solo livello per la seconda metà del contratto stesso.

Quanto al contenuto minimo del contratto individuale così come delineato dall'A.I. (*durata, durata del periodo di prova, orario di lavoro*), esso viene confermato dalla maggior parte dei testi esaminati, ma anche arricchito in altri.

E il caso di segnalare, a questo proposito, il già citato rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004, cui le parti hanno allegato un *facsimile* assai particolareggiato di contratto individuale di inserimento, nel quale sono racchiuse tutte le previsioni relative tanto ai contenuti minimi del contratto, quanto a quelli del Progetto formativo. Qui le parti provvedono non soltanto a disciplinare i profili espressamente indicati dall'A.I., ma pure altri aspetti quali la collocazione oraria della prestazione ovvero la malattia del lavoratore.

Quanto ai singoli profili indicati dall'A.I., il più rilevante è quello della durata del contratto rispetto alla quale tanto la legge che l'A. I. si limitano ad indicare dei limiti minimi e massimi.

Nei rinnovi si rinvengono invece margini più stretti entro i quali potrà poi esplicitarsi l'autonomia dei contraenti del contratto individuale di inserimento. Così, ad esempio, nel rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004, si individuano tre diversi limiti massimi alla durata del contratto a seconda delle qualifiche da conseguire³⁰⁰. Nel rinnovo *Edili (Confindustria)* del 20 maggio

²⁹⁸ Così, ad esempio, il rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004, il rinnovo del ccnl *Tessile - Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005, il rinnovo del *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004.

²⁹⁹ Così pure altri contratti, tra i quali il rinnovo del ccnl *Telecomunicazioni* del 3 dicembre 2005 ed il rinnovo del ccnl *Calzature (Confindustria)* del 18 maggio 2004.

³⁰⁰ Stabilisce il contratto che "la durata del contratto d'inserimento è la seguente:

A) non superiore ad 11 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrate nelle fasce funzionali 2[^] e 3[^];

2004, nonché in quello del ccnl *Cooperative edilizie* del 24 maggio 2004, si stabilisce un limite *massimo* per le ipotesi di reinserimento di soggetti che già possiedano professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, nel qual caso la durata del contratto non potrà superare i 12 mesi. Una clausola simile si rinviene anche nel rinnovo del ccnl *Telecomunicazioni* del 3 dicembre 2005 che fissa una durata massima di 9 mesi per questi soggetti. Nell'accordo per l'attuazione delle deleghe in materia di mercato del lavoro del settore *Chimici* del 28 maggio 2004 viene invece modificata la durata *minima* che è portata a 12 mesi. Con riferimento al periodo di prova il rinnovo del ccnl *Agricoltura (Confagricoltura)* del 27 maggio 2004 stabilisce che esso è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore. In altri contratti (ad esempio nel rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004) esso è equiparato a quello previsto per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Quanto, infine, all'orario di lavoro meritano di essere segnalate le disposizioni contenute nei Rinnovi dei ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004 e del ccnl *Commercio (Confesercenti)* del 6 luglio 2004, che prevedono espressamente la possibilità di coniugare il contratto di inserimento con l'assunzione *part time*, specificando però che l'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione normale ferme restando le ore di formazione previste.

Infine, il punto 7 dell'A.I. stabilisce che il contratto debba indicare anche “un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro [...] comunque non inferiore a settanta giorni”. Numerosi contratti di categoria hanno ripreso questa previsione e, in larga parte, l'hanno confermata³⁰¹.

Una durata del trattamento modulata in base alla durata del contratto è prevista dal rinnovo del ccnl *PMI Alimentari (Confapi)* 6 Maggio 2004³⁰², nonché dai rinnovi del settore *Tessile (Confindustria)* del 24 aprile 2004 e del settore *Calzature (Confindustria)* del 18 maggio 2004³⁰³.

B) non superiore a 14 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare nelle fasce funzionali 4[^] e 5[^];

C) non superiore a 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare nelle fasce funzionali superiori alla 5[^]”.

La medesima soluzione, ma con diverse fasce di durata, è adottata dal rinnovo del ccnl *PMI Alimentari (Confapi)* 6 Maggio 2004. Cfr. pure l'Accordo sul mercato del lavoro per i dipendenti di società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori del 12 maggio 2005.

³⁰¹ Ad esempio, nel rinnovo del ccnl delle *cooperative edili* del 24 maggio 2004 ed in quello del ccnl *Artigianato Edilizia (Confartigianato)* del 1 ottobre 2004 si prevede che “nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni”.

³⁰² “In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a: - 70 giorni, per i contratti di inserimento di 9 mesi; - 80 giorni, per i contratti di inserimento di 16 mesi; - 90 giorni, per i contratti di inserimento di 18 mesi.”

³⁰³ “Se il contratto di inserimento prevede una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 80 giorni.”

Il rinnovo del ccnl *Tessile -Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005, ne ha invece modulato gli importi prevedendo che le aziende debbano erogare ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, “il seguente trattamento economico: per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista; a partire dal 4° giorno, la percentuale prevista dal C.C.N.L. applicato dall’azienda”.

Altrettanto diffuse sono le previsioni contrattuali che confermano la clausola dell’A.I. (punto 8) con cui si afferma il divieto di escludere i lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell’effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Quanto ai premi di risultato ed a tutte le altre voci retributive, non si rinvencono disposizioni contrattuali di particolare interesse, se non la clausola contenuta in alcuni rinnovi (si vedano i ccnl *Telecomunicazioni e Calzature*) che ne demanda la fissazione alla contrattazione di livello aziendale.

Vi sono, infine, aspetti su cui l’Accordo Interconfederale non è intervenuto e rispetto ai quali, al contrario, è possibile rinvenire alcune interessanti previsioni nei contratti collettivi esaminati. E’ il caso della percentuale minima di conferma prevista dalla legge (art. 54, comma 3) per poter stipulare contratti di inserimento, sulla scia di quanto previsto dalla precedente disciplina del contratto di formazione lavoro. La percentuale legale è del 60%³⁰⁴. Essa viene confermata da alcuni contratti³⁰⁵ (tra i quali il rinnovo del ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004 che, tuttavia, non riporta l’esclusione dal computo della *franchigia* di quattro contratti) ma anche elevata da altri, come ad esempio, l’Accordo per l’attuazione delle deleghe in materia di mercato del lavoro del settore *Chimici* del 28 maggio 2004 che la eleva al 65%, ovvero il rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004, che fissa un tetto pari al 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, con le medesime esclusioni legali. Con il medesimo meccanismo di computo va calcolata anche la percentuale di conferma prevista dall’Accordo sul mercato del lavoro per i dipendenti di *società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori* del 12 maggio 2005, pari addirittura all’80%.

La percentuale è elevata al 75% dal ccnl *Distribuzione cooperativa* del 2 luglio 2004, che però, a differenza dei precedenti, esclude dal calcolo esclusivamente i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo

³⁰⁴ Non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.

³⁰⁵ Cfr. il rinnovo del ccnl *Tessile -Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005, il rinnovo del ccnl *Calzature (Confindustria)* del 18 maggio 2004, il rinnovo del ccnl *PMI Alimentari (Confapi)* 6 Maggio 2004;

soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di inserimento, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, eliminando, dunque, il discutibile limite dei primi quattro contratti non confermati previsto dalla legge.

Per quanto riguarda le verifiche sul rispetto delle citate percentuali va nuovamente richiamato il rinnovo del ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004, nel quale tale compito è attribuito agli Enti bilaterali. Le parti, difatti, hanno stabilito che i datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento “debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell’Ente Bilaterale, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo. Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all’azienda per i conseguenti adeguamenti”.

Un ulteriore vincolo all’uso di questo strumento, inserito alcuni contratti, è quello relativo alla *percentuale massima* di contratti “flessibili” utilizzabili in azienda, che spesso riguarda anche i contratti di inserimento. E’ il caso, ad esempio, del rinnovo del ccnl *credito cooperativo (Federcasse)* del 27 settembre 2005, che fissa un tetto massimo del 10% al numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di inserimento utilizzati dall’Azienda, complessivamente considerato³⁰⁶.

Infine, vanno segnalati quei contratti che hanno introdotto obblighi procedurali connessi all’utilizzo di questo contratto. In questo senso alcune disposizioni di notevole interesse si ritrovano nel rinnovo del ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004, che introduce l’obbligo per le imprese di fornire annualmente “alle RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti Bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento”.

11.2 L’apprendistato: i rinvii legali

Le ampie deleghe alla contrattazione collettiva previste dal d.lgs. n. 276 del 2003 in materia di disciplina dell’apprendistato lasciavano presagire un’intensa attività delle parti sociali, che difatti, hanno mostrato un notevole attivismo su questo istituto.

Il legislatore delegato ha, come noto, introdotto tre distinte modalità di apprendistato, caratterizzate da una differente disciplina e, in ciascuna di queste tipologie, ha affidato all’autonomia collettiva compiti di non poco rilievo, con particolare riferimento alle modalità di erogazione della formazione.

Nell’apprendistato di *primo tipo* (espletamento del diritto–dovere di istruzione e formazione) il decreto ha previsto un rinvio ai contratti collettivi di lavoro

³⁰⁶ Peraltro, la Federcasse aggiunge un ulteriore invito alle Aziende “ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tali tipologie contrattuali.”

stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle *modalità di erogazione della formazione aziendale* nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti (art. 48, comma 4, lett. c).

In materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di *alta formazione* alle parti sociali è riservato esclusivamente un ruolo in sede di definizione dei *profili che attengono alla formazione* che andranno definiti dalle regioni "in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro" oltretutto con le università e le altre istituzioni formative (art. 50, comma 3).

Con riferimento, invece, all'*apprendistato professionalizzante*, ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale (si noti la particolare selezione dei soggetti sindacali dettata in questa norma) è stato attribuito il compito di stabilire, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la *durata* del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può essere inferiore a due anni e superiore a sei (art. 49, comma 3). Inoltre, anche per l'apprendistato professionalizzante, così come per l'apprendistato del primo tipo, si è attribuita la regolamentazione dei profili formativi alle regioni e alle province autonome, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, fermo restando il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle *modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende*, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni (art. 49, comma 5, lett. b)).

Ulteriore rinvio di notevole interesse è rappresentato dalla facoltà di derogare all'esclusione dei lavoratori con contratto di apprendistato dal *computo dei limiti* numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (art. 53, comma 2).

Come si vede, dunque, le principali competenze dei contratti hanno ad oggetto i *profili formativi* dell'apprendistato, vale a dire i profili che, alla luce della ripartizione di competenze operata dal Costituente nel nuovo Titolo V, e del dettato legislativo del d.lgs. n. 276 del 2003, sono di competenza regionale. Ne è derivata una sorta di concorrenza di competenze tra contrattazione e legislazione regionale, che non a caso ha fatto parlare alcuni autori della necessità di una sorta di "concertazione regionale"³⁰⁷.

³⁰⁷ Vedi G. ORLANDINI, *Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle regioni*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, ESI, Napoli, 523; nonché M. D'ONGHIA, *I contratti a contenuto formativo: apprendistato e contratto di*

L'autonomia collettiva si è così trovata, dopo l'approvazione del d.lgs. n. 276 in una situazione di stallo causata dalla mancata attuazione della nuova disciplina da parte delle Regioni³⁰⁸ a seguito del quale si continuava ad applicare la normativa previgente al decreto 276 (così stabilisce, difatti, l'art. 47, comma 3); uno stallo che le parti sociali hanno particolarmente sofferto con riferimento all'apprendistato professionalizzante, di gran lunga il più popolare dei tre modelli previsti dal legislatore.

Proprio con riferimento all'apprendistato professionalizzante, le parti, nel tentativo di spronare gli altri soggetti competenti (legislatore nazionale e Regioni), hanno provveduto nel corso del 2004 a dettare in alcuni settori discipline contrattuali dell'istituto di per sé idonee a soddisfare i requisiti dell'art. 49, comma 5³⁰⁹, ma insufficienti ad attivare lo strumento in assenza di disciplina regionale. In queste ipotesi le parti, pur consapevoli della non operatività della disciplina, hanno scelto di regolare le modalità di erogazione della formazione, quasi a dichiarare la loro piena disponibilità a fare la propria parte per l'attivazione della stessa. E' il caso, ad esempio, del rinnovo del ccnl *Commercio* del 2 luglio 2004³¹⁰ (sui cui contenuti si tornerà più avanti) cui le parti avevano attribuito un valore "sperimentale", costringendo il Ministero del lavoro a chiarire, con la Circolare n. 40 del 14 ottobre 2004, che nessun contratto collettivo poteva autonomamente attivare il nuovo apprendistato in assenza di una disciplina regionale sui profili formativi.

Preso atto di questo quadro complesso e "di non chiara intelligibilità"³¹¹, il legislatore è nuovamente intervenuto nel tentativo di sbloccare almeno

inserimento, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 381.

³⁰⁸ Alle quali spetta, d'intesa con le parti sociali, la definizione dei profili formativi, cui è subordinata l'applicabilità dei profili formativi definiti a livello nazionale.

³⁰⁹ La CIRCOLARE MINISTERIALE N. 30 del 15 luglio 2005, peraltro, afferma che perché l'apprendistato possa essere immediatamente operativo è necessario che i contratti "abbiano determinato – direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione."

³¹⁰ Nel rinnovo del ccnl *Commercio* del 2 luglio 2004 le parti provvedevano a dettare una disciplina dettagliata dell'istituto qualificandola espressamente come "sperimentale", vale a dire sostenendo l'applicabilità della stessa prima dell'approvazione delle normative regionali. Con evidente riferimento a questo e a possibili casi analoghi, la Circolare affermava: "resta dunque inteso che, in attesa della concreta regolamentazione dell'istituto ad opera di regioni e parti sociali resta in vigore la vigente normativa in materia anche per quanto attiene la durata del contratto di apprendistato. Per nulla rilevando diverse pattuizioni in sede di contrattazione collettiva".

³¹¹ M. D'ONGHIA, *I contratti a contenuto formativo: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 382. Di "una estrema complessità del meccanismo regolatorio causata dalla molteplicità dei soggetti chiamati a partecipare alla definizione dei profili formativi del contratto", sia pure con riferimento al solo apprendistato professionalizzante, parla P. TIRABOSCHI, in *L'apprendistato professionalizzante: le competenze regionali e di contrattazione collettiva*, in *Bollettino Adapt*, n. 50, 2005, 1. "Nonostante la norma e due circolari esplicative emanate dal Ministero – conclude l'Autrice da ultimo citata – proprio per chiarire la disciplina dell'apprendistato, ancora numerosi sono i nodi irrisolti per una effettiva applicazione del contratto". Di "eccessiva articolazione e di scarsa chiarezza", nonché di un risultato tecnico "insoddisfacente" parla G. FALASCA, in *L'apprendistato tra modello legislativo e problemi attuativi*, in *Bollettino Adapt*, n. 50, 3.

l'apprendistato professionalizzante, aggiungendo con la legge 14 maggio 2005, n. 80, un nuovo comma 5 bis all'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003. Con questa disposizione ha affidato alle parti sociali la gestione della fase transitoria di regolazione dell'apprendistato professionalizzante, superando così lo stallo causato dalla mancata attuazione della nuova disciplina da parte delle Regioni³¹². Si è così attribuita all'autonomia collettiva, in attesa di una normativa regionale, la facoltà di disciplinare *tutti i profili previsti dal comma 5* dell'art. 49, tra cui il monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda (che, tuttavia, deve essere pari ad almeno centoventi ore per anno), per la acquisizione di competenze di base e tecnico professionali; le modalità di riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali; le modalità di registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

In sostanza la contrattazione, a partire dalla legge n. 80 del 2005, ha potuto optare solo con riferimento all'apprendistato *professionalizzante* – per una disciplina complessiva (ma transitoria³¹³) dell'istituto ai sensi del comma 5 bis, ovvero, per una disciplina limitata (relativa solo alla durata e alle modalità di erogazione ed alla articolazione della formazione, esterna e interna) ma non transitoria, operativa solo nelle Regioni in cui si è provveduto a regolare la materia ai sensi dei rinvii contenuti nel d.lgs. 276³¹⁴.

11.2.1 I contenuti della contrattazione di categoria

Questo il quadro legislativo complesso nel quale le parti sociali si sono trovate ad operare con la volontà di assicurare con il proprio intervento la praticabilità

³¹² La stessa CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO N. 40, del 14 ottobre 2004, chiariva come, a distanza di un anno e mezzo dal d.lgs. n. 276, “l'apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in quanto presuppone una disciplina regionale dei profili formativi, da definirsi d'intesa con le parti sociali a cui è subordinata l'applicabilità dei profili formativi definiti a livello nazionale”.

³¹³ Vale la pena sottolineare, tuttavia, come in alcuni contesti territoriali, come ad esempio, nella Regione Lombardia, pare affermarsi un modello di regolazione fondato sull'inerzia della regione e, di conseguenza, sull'ampliamento dei poteri dell'autonomia collettiva, i cui prodotti sembrano destinati a perdere il carattere di transitorietà che avrebbero dovuto avere nel disegno del legislatore nazionale. In questo senso v. P. TIRABOSCHI, in *L'apprendistato professionalizzante: le competenze regionali e di contrattazione collettiva*, in *Bollettino Adapt*, n. 50, 2005, 4. Peraltro pare assolutamente da condividere l'osservazione di G. FALASCA, in *L'apprendistato tra modello legislativo e problemi attuativi*, in *Bollettino Adapt*, n. 50, 5, circa lo spostamento di competenze, tutt'altro che transitorio, realizzato dalla novella del comma 5-bis, atteso che “una volta che con la nuova disposizione introdotta dalla legge n.80/2005, si assegna al ccnl un ruolo di fonte alternativa alle leggi regionali, si viene a creare un forte disincentivo per le parti sociali a rinegoziare a livello locale con la Regione una materia già disciplinata a livello nazionale”.

³¹⁴ Va segnalato, a questo proposito, il caso del settore del **credito**, nel quale le parti hanno dettato entrambi i tipi di disciplina: prima quella delle modalità di erogazione della formazione ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. b) (con il rinnovo del ccnl *Istituti di credito* del 12 febbraio 2005), poi quella dei profili formativi ai sensi del comma 5 bis (con l'Accordo sull'apprendistato per gli Istituti di credito del 23 giugno 2005).

dell'istituto³¹⁵. Le parti hanno prodotto una notevole quantità di accordi e di intese dirette a rendere fruibile il nuovo apprendistato ideato dal legislatore.

Il loro interesse è testimoniato, del resto, dalla grande quantità di accordi dedicati alla regolazione dell'apprendistato, in particolare nella sua modalità *professionalizzante*³¹⁶, cui si aggiungono i tanti rinnovi contrattuali ovvero gli accordi complessivi sulle deleghe legislative in materia di mercato del lavoro³¹⁷ nei quali è stata inserita la regolazione dell'apprendistato.

Pochi, al contrario, sono i testi contrattuali nei quali non vi è traccia delle modifiche legislative e nei quali l'apprendistato continua ad essere regolato alla luce delle previgenti disposizioni³¹⁸.

Vanno infine segnalati i contratti allo scopo di dare attuazione alla disciplina transitoria prevista dal comma 5 *bis* dell'art. 49, cui vanno aggiunti i contratti, cui si è già accennato in precedenza, che, pur stipulati prima dell'entrata in vigore della legge, possiedono tutti i requisiti richiesti dalla stessa, e, pertanto – come confermato dalla Circolare Ministeriale n. 30 del 15 luglio 2005 - sono idonei ad attivare la disciplina transitoria predisposta dal legislatore. In questa categoria pare rientrare, ad esempio, il rinnovo del ccnl per i dipendenti dei *Consorti di bonifica* del 2 luglio 2004³¹⁹.

L'analisi sul punto è particolarmente delicata perché in alcuni casi tali contratti, pur dettando una disciplina tendenzialmente completa dell'istituto, comprendente numerosi profili richiesti dall'art. 49, ne omettono altri di non secondaria importanza. E' il caso ad esempio del rinnovo del ccnl *Edilizia Artigianato* del 1 ottobre 2004, stipulato prima della novella del 2005, che contiene una dettagliata disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Le parti, tuttavia hanno omesso

³¹⁵ Un esempio del primo atteggiamento è rappresentato da alcune clausole dal dubbio significato simili a quella contenuta nell'**Accordo nazionale sulle deleghe legislative in materia di Mercato del lavoro e orario di lavoro** (Federchimica) demandate dai D.Lgs n. 368/01, n. 276/03, n. 66/03 alla contrattazione collettiva, stipulato il 28 maggio 2004, nel quale "le Parti chiariscono che, in attesa della piena operatività delle norme di legge, le vigenti norme contrattuali in materia di apprendistato (art 3 A, CCNL 12 febbraio 2002), assumono valore di norma transitoria". A testimonianza della positiva volontà delle parti si veda l'affermazione contenuta nel rinnovo del ccnl *Giocattoli, modellismo (Confindustria)* del 24 maggio 2004, secondo cui: "In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire - attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile - lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali."

³¹⁶ V. ad esempio, gli accordi *Legno e arredamento Confindustria*, del 21 dicembre 2005; *Legno e arredamento Unital /Confapi*, del 22 dicembre 2005; *Revisori contabili*, del 1 dicembre 2005; *Trasporto merci*, del 18 ottobre 2005; *Aziende di credito cooperativo*, del 27 settembre 2005; *Edili industria* del 31 maggio 2005; *Aziende di credito*, del 23 giugno 2005; *PMI alimentare Confapi*, del 6 maggio 2004.

³¹⁷ E' il caso, ad esempio, dell' Accordo di attuazione deleghe mercato del lavoro *Chimici Industria* 28 maggio 2004 volto a disciplinare una serie di istituti riconducibili al mercato del lavoro)

³¹⁸ Così è accaduto, ad esempio, nel rinnovo contrattuale per gli impiegati e i quadri in Agricoltura del 27 Maggio 2004, nel rinnovo del ccnl per i dipendenti dei consorzi agrari del 5 aprile 2004, o nei rinnovi del ccnl *Cemento (Confindustria)* del 5 marzo 2004 e del ccnl *Cemento (Confapi)* del 5 maggio 2004, che non risultano essere stati modificati fino al momento in cui si è chiusa la presente analisi.

³¹⁹ Le parti naturalmente, non potevano prevedere che tale disciplina potesse divenire immediatamente fruibile tanto da aggiungere al termine della disciplina dell'apprendistato che: "Le norme contenute nel presente articolo troveranno applicazione non appena sarà stata approvata da regioni e province autonome la regolamentazione dei profili normativi prevista dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276".

di regolare aspetti assai rilevanti quali, ad esempio la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo, ovvero le modalità della presenza di un tutor aziendale e le sue competenze. Lo stesso si dica di altri contratti che omettono di intervenire proprio sulla formazione dell'apprendista, vale a dire sull'aspetto più rilevante tra quelli indicati dall'art. 49. Così, ad esempio, il rinnovo del ccnl *Giocattoli, modellismo (Confindustria)* del 24 maggio 2004, che si limita ad affermare il principio per cui "la formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda".

In tutte le ipotesi citate, tuttavia, sembra comunque possibile invocare il dettato della citata Circolare Ministeriale n. 30 del 2005, la quale è diretta ad ampliare quanto più possibile il raggio di azione dei contratti, probabilmente al fine di incentivare l'utilizzo dell'istituto. A tal fine la circolare afferma che la regolamentazione contrattuale va considerata idonea anche qualora "non contenga una precisa disciplina dei profili formativi" purché le parti ne determinino il contenuto facendo riferimento "ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigenza della legge n. 196 del 1997", ovvero utilizzando altri strumenti empirici³²⁰.

Quanto ai *contenuti dei contratti esaminati* una prima valutazione riguarda il differente atteggiamento riservato dalle parti alle tre tipologie di apprendistato. Come accennato l'attenzione dei contraenti si è concentrata quasi esclusivamente sull'apprendistato professionalizzante (v. *infra*).

Pressoché sconosciuto alla contrattazione risulta essere *l'apprendistato del terzo tipo* (per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione), la cui attuazione procede, peraltro, con lentezza. Esso risulta sostanzialmente ignorato dalla contrattazione collettiva di categoria e ha trovato spazio quasi esclusivamente in alcuni Protocolli (tra le Istituzioni coinvolte) o accordi regionali (con la partecipazione delle parti sociali)³²¹.

Per quanto concerne l'apprendistato del primo tipo (apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione) ha avuto anch'esso scarsissimo rilievo

³²⁰ "Qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti, in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto vuoi con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigenza della legge n. 196 del 1997 vuoi mediante l'ausilio degli Enti bilaterali e, qualora previsto dal CCNL applicato, previo parere di conformità degli stessi, vuoi, infine, tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali fin qui adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante.

³²¹ Si vedano ad esempio: il Protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione **Liguria** firmato il 26 novembre 2004 in materia di sperimentazione di percorsi formativi nella via alta dell'apprendistato; il Protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Lombardia firmato il 3 novembre 2004 in materia di sperimentazione di percorsi formativi nella via alta dell'apprendistato; l'Accordo Cgil, Cisl, Uil e Assolombarda del 14 dicembre 2005 in materia di apprendistato in alta formazione, per la realizzazione di un processo di formazione continua che vede il lavoro come un'importante risorsa per rinnovare i processi di apprendimento di tipo universitario. Il progetto formativo prevede l'integrazione di momenti di apprendimento presso le università e fasi applicative presso le aziende attraverso dei project work studiati sulla base delle esigenze dei singoli partecipanti e delle loro imprese. Al termine è previsto il conseguimento di un Master di 1° livello con il riconoscimento dei relativi crediti.

soprattutto perché, al momento, l'istituto è ancora inutilizzabile non essendo stato completato l'*iter* attuativo della riforma dell'istruzione secondaria (c.d. legge Moratti) che ne rappresenta il necessario complemento.

Tra i contratti che hanno comunque inteso regolare tale profilo va segnalato il rinnovo del ccnl *Alimentari Confapi* del 6 maggio 2004, che, provvede a regolarne la durata massima, rinviando per la definizione dei profili formativi al livello territoriale. Nello stesso senso, si vedano l'Accordo apprendistato *Edili (Confindustria)* del 31 maggio 2005, nonché il rinnovo del ccnl *Edili (Confapi)* nei quali si stabilisce che l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione possa durare al massimo 3 anni. Si tratta, in questi casi di clausole che non intervengono sui profili delegati dalla legge, ma si limitano a ribadire quanto già affermato nell'art. 48 del d.lgs. n. 276.

Con riferimento all'*apprendistato professionalizzante*, invece, la quantità e la qualità delle clausole contrattuali appare decisamente superiore, pur dovendosi distinguere, come si è già detto, tra le clausole contrattuali idonee a disciplinare l'istituto in esame alla luce del comma 5 *bis* dell'art. 49 del d.lgs. n. 276, e quelle – che rappresentano un gruppo più corposo - nelle quali si rinviene una disciplina dell'apprendistato più limitata, volta a dare attuazione al modello originario di regolazione previsto dai commi da 1 a 5 dell'art. 49 (e che contengono, dunque, una regolazione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante nonché, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna).

Definito il quadro legale di riferimento e l'approccio dell'autonomia collettiva ai tre modelli proposti dal legislatore, occorre esaminare gli specifici contenuti della contrattazione in relazione ai singoli profili di disciplina del contratto.

Le disposizioni contrattuali in materia possono distinguersi in due macro aree: una che ricomprende le clausole in materia di *formazione*, l'altra cui si possono ricondurre le clausole relative al *trattamento economico-normativo* dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Per quanto concerne il primo gruppo, occorre subito sottolineare che la contrattazione ha iniziato a dettare clausole via via più particolareggiate.

Alcuni accordi contengono una disciplina generale dei profili formativi teoricamente valida per tutti i diversi modelli di apprendistato; così, nel citato Accordo *Chimici Industria* 28 maggio 2004 si provvede a disciplinare la formazione interna stabilendo che le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale “debbono prioritariamente essere oggetto di formazione interna, mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna”³²².

³²² Nel testo dell'Accordo le parti provvedono ad operare una sorta di classificazione delle materie distinguendo quelle che devono essere oggetto di formazione interna da quelle che sono demandabili alla formazione esterna. Si tratta di una classificazione di un certo interesse che pare opportuno riportare: “In via esemplificativa le Parti individuano la seguente suddivisione di tematiche: A) Tematiche tipiche della

Quello del bilanciamento tra formazione interna ed esterna è uno dei profili più delicati di intervento. Numerosi sono i contratti che hanno scelto di consentire lo svolgimento dell'intero percorso formativo *all'interno* dell'azienda, qualora essa ne abbia le capacità (si veda, ad esempio, il Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla *Revisione contabile* del 1 dicembre 2005 ovvero l' accordo di rinnovo *Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane* del 27 Settembre 2005³²³) fino ad arrivare alla previsione contenuta nel rinnovo del ccnl *Istituti di credito* del 12 febbraio 2005 (successivamente confermata dall'Accordo sull'apprendistato per gli *Istituti di credito* del 23 giugno 2005) che attribuisce a ciascun Azienda la capacità formativa dandone per scontata la competenza ad erogare l'intera formazione formale. Una scelta analoga sembra rinvenirsi pure nell'Accordo per il settore *Energia e Petrolio* del 9 dicembre 2003 ove le parti stabiliscono che "la formazione del lavoratore verrà realizzata dalle aziende avuto riguardo all'obiettivo che con il contratto stipulato si intende conseguire una determinata qualificazione professionale".

Le clausole in questione sembrano oscillare tra la condivisione dell'obiettivo del legislatore di "valorizzare l'attività formativa svolta in azienda"³²⁴, puntando alla "internalizzazione della formazione"³²⁵, ed il tentativo di regolare tale processo individuando dei paletti entro i quali disciplinare la formazione aziendale.

In realtà, sono pochi i contratti che si occupano con attenzione di questo tema. In quasi tutti i contratti dell'industria, ad esempio, la questione è risolta con affermazioni di questo tenore: "La formazione si realizza tramite la partecipazione

formazione interna: Norme e organizzazione generale rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro - Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Fattori di rischio. Strumenti e metodi per l'individuazione e la prevenzione dei rischi- Valori limite di soglia per l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici - Contratto collettivo nazionale ed accordi integrativi aziendali - Previdenza obbligatoria, previdenza ed assistenza complementare - Formazione in affiancamento e formazione tecnica al mestiere - Organizzazione del lavoro nell'impresa - Natura/Scopi dell'impresa (mission), fattori di redditività, costi, contesto di riferimento - Conoscenza dei prodotti, dei cicli produttivi e dei servizi aziendali - Certificazioni in azienda - Collocazione del lavoratore nella organizzazione dell'impresa - Comunicazione in azienda e con l'esterno dell'azienda - Innovazione tecnologica ed automazione - Fondamentali processi aziendali - Processi di gestione delle risorse umane - Lavoro di gruppo in relazione alla tipologia di organizzazione adottata.

B) Tematiche demandabili alla formazione esterna: Norme in materia di ambiente e sicurezza - Problematiche economiche settoriali, caratteristiche dei mercati e cultura d'impresa - Nozioni di diritto del lavoro e aspetti della contrattazione nazionale - Comunicazione e Lavoro di gruppo - Nozioni ed applicazioni informatiche - Lingue straniere.

Laddove l'impresa disponga di una adeguata capacità formativa, tali tematiche potranno essere affrontate all'interno delle imprese anche sulla base delle linee guida predisposte dall'OBC".

³²³ "La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Azienda interessata, presso altro organismo interno alla categoria del Credito Cooperativo o presso altra struttura di riferimento".

³²⁴ M. D'ONGHIA, *I contratti a contenuto formativo: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 381.

³²⁵ D. GAROFALO, *Apprendistato*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 607. Per una scelta radicalmente contraria alla tendenza citata cfr. l. reg. PUGLIA n. 13 del 2005 e la l.reg. MARCHE n. 2 del 2005, le quali prevedono un obbligo di "prevalenza" della formazione esterna su quella interna (per le Marche con esclusivo riferimento alla formazione "teorica").

a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda"³²⁶; "durante il rapporto di apprendistato, la durata della formazione interna ed esterna all'azienda è quella disciplinata dal D.lgs. n. 276/03"³²⁷.

Due disposizioni interessanti, a proposito di formazione interna, si rinvennero nel citato accordo *Chimici Industria* 28 maggio 2004: da un lato la nozione di "Impresa Formativa", vale a dire quell'impresa che in relazione alle proprie risorse è in grado di esprimere una capacità formativa interna (per essere tale, chiariscono le parti - dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire competenze, in particolare di un tutor con formazione e competenze adeguate)³²⁸; dall'altra il ruolo attribuito all'"Organismo Bilaterale Chimico" (O.B.C.), incaricato di definire le linee guida per la formazione sia interna che esterna³²⁹. A questo strumento le parti ricorrono pure per realizzare un'originale interazione tra autonomia collettiva e competenze regionali in materia, stabilendo che l'O.B.C. debba delineare "i profili formativi e linee guida della formazione in relazione alle professionalità presenti a livello settoriale da sottoporre alle Regioni per gli adempimenti previsti dalle norme di legge". In sostanza, le parti prevedono che sia l'organo creato dall'autonomia collettiva a suggerire all'Ente Regione la miglior soluzione possibile per quanto concerne il proprio settore (una previsione simile si ritrova pure nel rinnovo ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004³³⁰).

Sempre con riferimento alle modalità della formazione vanno segnalate le clausole del citato Accordo apprendistato *Edili Confindustria* del 31 maggio 2005 (e nel precedente rinnovo del ccnl *Edilizia Artigianato* del 1 ottobre 2004), in cui si stabilisce che essa "di norma è realizzata presso la Scuola edile secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale"³³¹. In altra parte del testo si aggiunge,

³²⁶ Così ad esempio il rinnovo del ccnl *Calzature* del 18 maggio 2004, il rinnovo ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004, il rinnovo del ccnl *Giocattoli, modellismo (Confindustria)* del 24 maggio 2004, il rinnovo del ccnl *Pelli e cuoio (Confindustria)* del 21 maggio 2004. Cfr. anche nello stesso senso l'Accordo sul mercato del lavoro del settore Cooperative di trasformazione prodotti agricoli e zootecnici del 21 settembre 2005.

³²⁷ rinnovo del ccnl *Gomma, Plastica (Confindustria)* del 1 giugno 2004.

³²⁸ Sulla generale competenza della contrattazione collettiva a definire i requisiti dell'Azienda formativa si veda la Risposta ad Interpello del Ministero del Lavoro del 24 marzo 2006, prot. N. 2732.

³²⁹ In particolare, l'O.B.C. dovrà curare "la predisposizione di moduli formativi della durata di 8 ore per i tutor aziendali mirati a trasferire competenze inerenti il contesto normativo di riferimento e la metodologia (capacità relazionali/coaching). Tali corsi potranno essere differenziati in relazione alla tipologia di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire. Un tutor formato attraverso il corso specifico predisposto dall'OBC potrà trasferire le competenze acquisite ad altro tutor in ambito aziendale".

³³⁰ "Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza".

³³¹ Aggiunge il contratto che "Alla Scuola Edile sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa;

inoltre, che “le ore destinate alla formazione esterna di cui all’art. 49 comma 5, lettera *a*) del decreto legislativo n. 276, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All’atto dell’assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Scuola Edile competente per territorio, l’apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all’art. 84 del vigente C.C.N.L.”.

In tema di formazione vanno poi esaminate le clausole dedicate alla *durata* della stessa che, in base all’art. 49, comma 5, lett. *a*), deve essere “di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali”. Nel citato accordo *Federchimica* del 28 maggio 2004, le parti hanno chiarito che esse devono intendersi come “*annue medie*” (una diversa soluzione è adottata dall’accordo *Unital Confapi* del 22 dicembre 2005, *legno, sughero, mobile e arredamento* e dal rinnovo del ccnl *Commercio* del 2 luglio 2004, secondo i quali “È in facoltà dell’azienda *anticipare* in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi”. Di ore annue medie parla pure il recentissimo *Accordo sull’Apprendistato* del settore *Lapidei Confindustria* del 15 marzo 2006, nonché numerosi altri testi contrattuali³³²).

A questa impostazione si richiama la previsione, contenuta nel rinnovo del ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004, con la quale si riduce il monte ore di formazione (pari ad un minimo di centoventi ore per anno) per particolari tipologie di apprendisti³³³ in possesso di altri titoli di qualificazione.

Con riferimento alle materie oggetto della formazione va segnalata una tendenza piuttosto diffusa nei contratti esaminati a mantenere la suddivisione tra contenuti trasversali e contenuti a carattere professionalizzante fissata dall’art. 2, del D.M. 8 aprile 1998, e dal D.M. 20 maggio 1999. Un espresso richiamo a tali disposizioni si ritrova, ad esempio, nell’accordo di rinnovo *Banche di Credito Cooperativo*

-
- formazione dei tutor aziendali;
 - consulenza e accompagnamento per l’impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest’ultimo;
 - attestazione dell’effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.”

³³² Così il rinnovo ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004 ed il rinnovo del ccnl *Calzature* del 18 maggio 2004.

³³³ “La durata della formazione per l’apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all’acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola edile secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

L’impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere” (Accordo *Edili Confindustria* del 31 maggio 2005). Nel rinnovo del ccnl *Tessili (Confindustria)* del 24 aprile 2004, tale monte ore è ridotto, in alcuni casi, addirittura a 40 ore, per di più “*medie*”: “Per completare l’addestramento dell’apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all’attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite”.

Casse Rurali ed Artigiane del 27 Settembre 2005³³⁴, nonché nell'Accordo sull'apprendistato per gli *Istituti di credito* del 23 giugno 2005.

Tra le norme antecedenti al d.lgs. 276 del 2003, richiamate nei contratti esaminati va inoltre ricordato il d.m. 28 febbraio 2000 che delineava i requisiti del *tutor aziendale* ai sensi della legge n. 196 del 1997³³⁵. A tal proposito, l'Accordo *Chimici* 2004 stabilisce che “al raggiungimento dei primi 24 mesi di durata dell'apprendistato, su richiesta del lavoratore, il *tutor* effettuerà una verifica sullo stato di avanzamento del progetto”.

Non mancano poi gli accordi volti a specificare i contenuti del Piano formativo individuale previsto dall'art. 49, comma 4, lett. a). Tra questi l'Accordo in tema di apprendistato professionalizzante per il ccnl del settore del *legno, sughero (Confindustria)* del 21.12.2005, che contiene la disciplina dello stesso³³⁶, così come il rinnovo del ccnl *Metalmeccanici* – Parte economica del 19 gennaio 2006. Sempre con riferimento alla disciplina del Piano formativo individuale va segnalato che nell'accordo per il settore *Energia e Petrolio* del 9 dicembre 2003 le parti hanno provveduto a predisporre ed allegare un interessante e dettagliato *fac-simile* dello stesso.

Altro aspetto sul quale intervengono numerosi contratti è la cumulabilità dei diversi periodi di formazione. Alcune di tali clausole (Accordo *Federchimica* del 28 maggio 2004, ma anche il rinnovo del ccnl *Commercio* del 2 luglio 2004), riproponendo la tradizionale previsione per cui i periodi di servizio prestati presso altri datori vengono *cumulati* purché non siano separati da periodi di interruzione superiori all'anno, e purché i periodi precedenti siano stati svolti presso aziende

³³⁴ L'art. 7, lett. b) dell'Accordo stabilisce che: “per la formazione degli apprendisti le Aziende – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.”

³³⁵ Così, tra gli altri, il rinnovo del ccnl *Telecomunicazioni* del 3 dicembre 2005.

³³⁶ “Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori competenti per territorio.”

dello stesso settore, per lo svolgimento delle stesse mansioni e siano certificati al momento dell'assunzione, aggiungono un richiamo alla disposizione contenuta nell'art. 49, comma 4, lett. *d*), secondo cui il cumulo può applicarsi anche tra diversi tipi di apprendistato: possono essere computati nel periodo di apprendistato professionalizzante i periodi precedentemente svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione³³⁷. Il cumulo può riguardare non solo i periodi ma anche la durata della formazione. Ad esempio, l'Accordo apprendistato *Edili Confindustria* del 31 maggio 2005 (anticipato dal rinnovo del ccnl *edilizia Artigianato* del 1 ottobre 2004) stabilisce che “nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola Edile e/o con l'attestazione del *tutor* aziendale nel libretto di formazione”.

Clausole ancor più di dettaglio in tema di formazione si rinvencono poi in quei contratti diretti a dare attuazione al comma 5 bis dell'art. 49 del d.lgs. n. 276, e, dunque, a dettare una disciplina transitoria dell'istituto in attesa di quella definitiva regionale. Tra questi merita di essere segnalato il Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla *Revisione contabile* del 1 dicembre 2005. Tale Accordo, oltre a fornire una disciplina transitoria dettagliata ed esauriente³³⁸, riveste particolare interesse perché disciplina l'utilizzo di questo strumento contrattuale in un settore in cui esso si intreccia con una peculiare disciplina legale che regola il tirocinio degli aspiranti revisori e subordina l'acquisizione della qualifica al superamento di un esame di Stato. Qui si intrecciano dunque la formazione prevista dalla disciplina dell'apprendistato con quella prevista dal tirocinio. Le parti hanno dunque dovuto chiarire che l'apprendistato è finalizzato esclusivamente all'acquisizione delle competenze necessarie ad affrontare l'esame di Stato, mentre la qualifica si ottiene esclusivamente a seguito del superamento di tale esame.

Esplicitamente diretti a dettare una disciplina transitoria *ex art. 49, comma 5 bis*, sono l'Accordo del settore *Trasporto* del 18 ottobre 2005, che prevede un profilo formativo di base per tutti i lavoratori e ben 28 diversi profili formativi specifici per ciascuna categoria di lavoratori; l'Accordo sull'apprendistato per gli *Istituti di credito* del 23 giugno 2005 (che avevano già dettato una disciplina della materia nel rinnovo del ccnl del 12 febbraio 2005, precedente dunque all'approvazione

³³⁷ Nel rinnovo *alimentari Confapi* del 6 maggio 2004 si richiede che tali periodi abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro. Cfr. pure il rinnovo del ccnl *Giocattoli, modellismo (Confindustria)* del 24 maggio 2004, che prevede “una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio”.

³³⁸ Si noti, in particolare la previsione di un unico profilo formativo distinto in due distinti percorsi, biennale il primo, triennale il secondo, a seconda del titolo di studio di cui sia in possesso l'aspirante revisore.

della legge n. 80 del 2005), che va segnalato per il dettaglio con cui è disciplinata la figura del *tutor* aziendale³³⁹.

Concludendo l'analisi delle principali disposizioni contrattuali in materia di formazione va infine segnalato un interessante modello di interazione tra previsioni contrattuali e competenze regionali realizzato nel rinnovo del ccnl *alimentari Confapi* del 6 maggio 2004, che ha scelto di non regolare le modalità di erogazione e di articolazione della formazione a livello nazionale, bensì di operare un rinvio agli accordi *territoriali* di categoria (sia per l'apprendistato di primo tipo che per il professionalizzante). Non solo, ma le parti hanno stabilito di incontrarsi entro i 15 giorni successivi alla prima definizione dei profili formativi da parte di una Regione o Provincia competente, per una valutazione e l'armonizzazione dell'impianto contrattuale con gli assetti formativi definiti dalle Regioni³⁴⁰.

In questo modello le parti hanno disposto che il livello territoriale sia quello più idoneo a regolare la materia dei profili formativi anche in ragione della sua capacità, indiscutibilmente maggiore, di adattarsi alle diverse discipline regionali. Le parti peraltro, non mancano di stabilire alcuni principi a livello nazionale per garantire l'uniformità delle scelte a livello decentrato (si veda ad esempio, la regolazione delle caratteristiche del *tutor* aziendale). Una scelta ancor più accentuata si ritrova, invece, nel ccnl *Grafici Industria* del 24 febbraio 2004, nel quale le parti hanno scelto di rinviare integralmente al livello regionale senza fornire alcun tipo di indicazione a livello nazionale³⁴¹.

Un secondo rilevante gruppo di disposizioni contrattuali può essere ricondotto, come anticipato, alla regolazione del *trattamento normativo ed economico* dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Un posto di rilievo nell'analisi di tali clausole va riservato alla disciplina dell'inquadramento degli apprendisti, i cui contenuti risultano piuttosto disomogenei: nel citato Accordo apprendistato *Edili Confindustria* del 31 maggio 2005, ad

³³⁹ L'allegato n. 2 all'Accordo stabilisce che le funzioni di tutor devono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Tale lavoratore deve: "avere formazione e competenze adeguate; possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello dell'apprendista; svolgere un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista; esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa". Inoltre, i tutor devono partecipare, nel corso del primo anno, ad una specifica attività formativa ad essi destinata non inferiore a 8 ore, volta a rafforzare una serie di competenze elencate dall'accordo stesso, attività che potrà essere svolta sia all'esterno che all'interno dell'impresa.

³⁴⁰ Un impegno ad adeguare le singole discipline di settore all'eventuale approvazione di disposizioni regionali è contenuto in vari contratti. Si veda, ad esempio, l'accordo di rinnovo *Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane* del 27 Settembre 2005, ove si legge che "in presenza di normativa regionale o provinciale, le Parti a livello locale, con l'assistenza delle Parti nazionali, si incontreranno per dare attuazione a tali disposizioni in raccordo con la presente disciplina".

³⁴¹ "Le Parti, nella convinzione che la formazione, a parità di obiettivi di professionalità, non possa che avere contenuti omogenei su tutto il territorio nazionale, si impegnano a promuovere nel più breve tempo una proposta formativa per le macroprofessionalità esistenti nel settore grafico.

La proposta, che sarà elaborata dall'Enipg, sarà trasmessa a cura di ciascuna delle Parti alle strutture regionali della propria organizzazione perché costituisca il riferimento comune nelle intese che dovranno essere raggiunte con gli Enti Regione e con le Province autonome".

esempio, l'inquadramento d'ingresso e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato professionalizzante sono limitati ad un solo livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il contratto. Nell'accordo di rinnovo *Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane* del 27 Settembre 2005, dopo un primo biennio nel quale l'inquadramento d'ingresso è pari a due livelli, il restante periodo è caratterizzato da un inquadramento inferiore di un solo livello. Ancor più articolata è la disciplina contenuta nel rinnovo del ccnl *Giocattoli, modellismo (Confindustria)* del 24 maggio 2004, secondo cui occorre distinguere tre periodi in ciascuno dei quali si realizza un diverso inquadramento: nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale; nel terzo e ultimo periodo inquadramento al livello di destinazione finale³⁴².

Altro tema di grande interesse è quello della *durata del contratto* di apprendistato rispetto alla quale emerge nei testi esaminati la volontà delle parti di limitarla a periodi meno ampi rispetto al limite massimo previsto per legge (6 anni). La scelta dell'Accordo chimici di condizionarla alla qualifica da conseguire è quella più diffusa nei testi esaminati. Nello stesso senso, ad esempio, va l'Accordo sul mercato del lavoro del settore *Gomma plastica Confapi* del 16 settembre 2005, che, pur stipulato dopo l'entrata in vigore della norma contenuta nel comma 5-bis, si limita a dettare una disciplina attuativa del testo previgente del 276, prevedendo – secondo un modello tradizionale di regolazione - una durata differenziata a seconda della qualifica da conseguire al termine dell'apprendistato (così pure, tra gli altri, l'Accordo apprendistato *Edili Confindustria* del 31 maggio 2005, il rinnovo del ccnl per i dipendenti dei *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004, nonché il più recente Accordo sull'Apprendistato del settore *Lapidei Confindustria* del 15 marzo 2006).

Una disciplina particolarmente complessa e minuziosa è dettata da alcuni testi contrattuali: dall' Accordo *Unital Confapi* del 22 dicembre 2005 in tema di apprendistato professionalizzante per gli addetti della piccola e media industria del *legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento* e per le industrie boschive e forestali, al rinnovo ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004.

All'altro estremo si pone, invece, la previsione contenuta nell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale delle *Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane* del 27 Settembre 2005, ove ci si limita seccamente a prevedere una durata di quattro anni.

Quanto alla facoltà di regolare l'istituto del non computo degli apprendisti negli organici aziendali, concessa dall'art. 53, comma 2 del d.lgs. n. 276, è da sottolineare che nessuno dei contratti esaminati contiene clausole dirette. Al contrario le parti ribadiscono la volontà di ricorrere a questo incentivo normativo

³⁴² Lo stesso schema si ritrova in altri testi contrattuali: si vedano, tra gli altri, l'Accordo in tema di apprendistato professionalizzante per il ccnl del settore del *legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali (Confindustria)* del 21.12.2005, il rinnovo ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004,.

(si veda, ad esempio, l' Articolo 3 del citato Accordo *Unital Confapi* del 22 dicembre 2005, *legno, sughero, mobile e arredamento*, ovvero il rinnovo del ccnl *Giocattoli, modellismo (Confindustria)* del 24 maggio 2004³⁴³).

Piuttosto, i contratti preferiscono intervenire sulla stabilizzazione degli apprendisti precedentemente assunti, inserendo spesso clausole limitative della possibilità di assumere apprendisti nei casi in cui non si sia provveduto a mantenere in servizio almeno una parte dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato nei mesi precedenti (tale percentuale è del 70% nell'accordo *Trasporto* del 18 ottobre 2005³⁴⁴, nel rinnovo del ccnl *Commercio* del 2 luglio 2004 e nel recente rinnovo ccnl *Metalmeccanici – Parte economica* del 19 gennaio 2006, ed addirittura del 90% nel Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla *Revisione contabile* del 1 dicembre 2005, che è tuttavia basato su un diverso meccanismo: le parti si impegnano non già a non assumere se non viene rispettata tale percentuale, ma a "stabilizzare" almeno il 90% degli apprendisti che verranno assunti utilizzando il nuovo strumento fornito dal Protocollo).

Si noti, infine, che continuano ad essere previste – come accadeva nel vigore della precedente disciplina - clausole relative alla malattia dell'apprendista, le quali quasi sempre estendono il trattamento a carico del datore spettante agli altri lavoratori (così, ad esempio, il citato Accordo sul mercato del lavoro del settore *Gomma plastica Confapi* del 16 settembre 2005, nonché il rinnovo ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004, secondo un complesso meccanismo³⁴⁵). Nel rinnovo del ccnl alimentari Confapi del 6 maggio 2004, tuttavia, si prevede che "in caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato". In alcuni casi le parti prevedono la costituzione di un apposito "Fondo per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla CIGO, per la parte non riconosciuta dall'INPS" (Rinnovo del ccnl *edilizia Artigianato* del 1 ottobre 2004).

³⁴³ Così pure, tra gli altri, l'Accordo in tema di apprendistato professionalizzante per il ccnl del settore del *legno, sughero (Confindustria)* del 21.12.2005, nonché il recente rinnovo del ccnl *Telecomunicazioni* del 3 dicembre 2005.

³⁴⁴ Ma i primi 5 contratti non confermati non rientrano nel computo.

³⁴⁵ In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore – nei limiti del periodo di comporto – il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

a) nei primi due periodi di apprendistato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,
- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;

b) nel terzo periodo di apprendistato:

- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

Va poi positivamente evidenziata la raccomandazione contenuta nell'accordo *Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane* del 27 Settembre 2005 con cui la FederCasse, a fronte di un limite massimo di 4 mesi per la conservazione della retribuzione, invita le Aziende "a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione (*migliorativa*) di cui all'art. 55".

In senso contrario, si veda l'Accordo in tema di apprendistato professionalizzante per il ccnl del settore del *legno, sughero (Confindustria)* del 21.12.2005, secondo cui "In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporta - il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente C.C.N.L."

12. La regolazione del lavoro degli immigrati

Già l'analisi dei rinnovi contrattuali del biennio 2002 – 2003 aveva mostrato la scarsa attenzione attribuita dalle parti alla regolazione del lavoro degli immigrati, attenzione del tutto insufficiente alla luce dei cambiamenti che la nostra società, e di conseguenza il mercato del lavoro, hanno subito nell'ultimo decennio. L'autonomia collettiva che pure potrebbe contribuire in modo decisivo alla risoluzione dei problemi connessi all'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro italiano, pare, al contrario, disinteressarsi di tali questioni, quasi che esse debbano rimanere all'esterno del mondo del lavoro, e non debbano essere affrontate, invece, prima di tutto nel principale luogo di integrazione e socializzazione di questi soggetti, rappresentato dal luogo di lavoro.

Certo, in alcuni settori, nei quali l'incremento della manodopera straniera è particolarmente evidente, qualcosa inizia a muoversi. Ne è un esempio la regolazione dettata dagli Accordi del settore Edilizia. Tanto nei rinnovi dei ccnl *Edilizia (Artigianato)* del 1 ottobre 2004 ed *Edilizia (Confapi)* dell'11 giugno 2004, quanto in quello del ccnl *Edilizia (Cooperative)* del 24 maggio 2004, le parti hanno dettato uno specifico Protocollo aggiuntivo sull'inserimento della manodopera proveniente dai Paesi extra-comunitari nel settore dell'edilizia, con il quale, constatata la difficoltà a reperire manodopera sul mercato del lavoro nazionale³⁴⁶, puntano a "sviluppare azioni comuni che possano coordinare e stimolare l'inserimento di manodopera nel settore, anche superando problematiche procedurali e condizionamenti logistici che rischiano di ostacolare tale collocamento"³⁴⁷.

³⁴⁶ Nel Protocollo allegato al ccnl *Edilizia (Cooperative)* del 24 maggio 2004, "le Parti prendono atto che le maggiori cooperative nazionali lamentano una carenza di maestranze da utilizzare per assicurare il soddisfacimento delle domande di assunzione di manodopera per l'esecuzione delle cosiddette "Grandi Opere".

³⁴⁷ Così il Protocollo allegato al ccnl *Edilizia (Artigianato)* del 1 ottobre 2004.

L'ambizioso obiettivo dovrà essere perseguito attraverso iniziative idonee a facilitare le procedure per l'ingresso di lavoratori extracomunitari, il loro inserimento civile, sociale ed alloggiativo, nonché la loro formazione. Il regolare ingresso di questi lavoratori nel nostro Paese dovrà essere preceduto da accordi con le istituzioni competenti al fine di "definire procedure omogenee allo scopo di facilitare l'inserimento al lavoro delle suddette maestranze" e da un monitoraggio periodico delle richieste di manodopera sul territorio nazionale da parte delle imprese di costruzione allo scopo d'individuare la localizzazione territoriale e la tipologia professionale delle maestranze.

Nei Protocolli, infine, ed in particolare in quello del settore Cooperative, grande attenzione è riservata alla formazione, non solo linguistica, di questi lavoratori. Le parti affermano, difatti, la volontà di rendere tali lavoratori "sempre più professionalizzati, considerato che imprese devono mantenere elevati standards di qualità, competitività e capacità organizzativa e gestionale nel mercato delle opere pubbliche". In particolare, si prevede che dopo l'arrivo in Italia la formazione sia realizzata utilizzando il sistema formativo bilaterale del settore³⁴⁸ e che essa debba riguardare tanto le conoscenze relative alla prevenzione e alla sicurezza quanto quelle relative alla qualità, all'organizzazione del lavoro e alle specifiche tecniche e operative delle lavorazioni.

Tra le misure concrete introdotte in alcuni settori per agevolare la frequenza dei corsi di alfabetizzazione per immigrati, va poi positivamente sottolineata la disciplina dei permessi contenuta nel rinnovo del ccnl *Lapidei (Industria)* del 17 marzo 2004, ove si prevede che per tali lavoratori "le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno".

Vanno infine segnalati quei settori in cui le parti non hanno ancora provveduto a dettare una disciplina sul punto, ma si sono limitate a prevedere un'attività di monitoraggio che dovrebbe consentire nelle prossime tornate contrattuali di realizzare gli interventi che dovessero rivelarsi necessari³⁴⁹.

Se la formazione, e in particolare quella linguistica, rappresentano l'aspetto maggiormente trattato dai contratti esaminati, è vero anche che nell'ultimo biennio pare essersi diffusa anche la prassi (avviata in alcuni sporadici contratti già nel precedente biennio) di inserire nei contratti clausole volte ad assicurare ai lavoratori immigrati la fruizione di periodi di tempo da utilizzare per il ritorno nel proprio paese di origine.

³⁴⁸ Una previsione simile è contenuta nel rinnovo del ccnl *Edilizia (Confindustria)* del 20 maggio 2004, in cui le parti convengono "che il sistema formativo edile debba sviluppare attività di alfabetizzazione linguistica necessaria per l'integrazione sociale e lavorativa, di formazione di base e professionalizzante per tale categoria di lavoratori, in coerenza ove presenti, con eventuali accordi già siglati dalle parti in materia (titoli di prelazione art. 19 della legge n. 30 luglio 2002 n. 189)."

³⁴⁹ Così, ad esempio, il rinnovo del ccnl *Gomma e plastica (Confindustria)* del 2 giugno 2004, nel quale si prevede che debbano essere oggetto di confronto tra le parti "gli eventuali problemi posti per il loro [dei lavoratori immigrati] inserimento lavorativo e per la loro integrazione nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al loro livello di alfabetizzazione e di conoscenza della lingua italiana, da segnalare eventualmente all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua, per quanto di sua competenza."

Lo strumento utilizzato, naturalmente, è quello delle ferie, rispetto al quale le parti prevedono la facoltà di accorpate i diversi periodi assicurando al lavoratore la fruizione consecutiva dell'intero periodo maturato (e non solo delle prime due settimane, il cui godimento consecutivo è previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 66 in caso di richiesta del lavoratore)³⁵⁰. In alcuni casi, peraltro, le parti arrivano a prevedere un possibile cumulo tra ferie e permessi al fine di assicurare un periodo continuativo più lungo possibile per il ritorno nel paese di origine³⁵¹.

Nel complesso, dunque, non emergono novità di rilievo nei contratti esaminati, al di là dei pur apprezzabili tentativi di migliorare la conoscenza della lingua italiana dei lavoratori immigrati e di qualche tentativo, ancora sporadico, di garantire loro la fruizione di periodi di tempo da utilizzare per il ritorno nel proprio paese di origine.

13. Le relazioni sindacali

L'analisi dei contenuti della contrattazione nel biennio 2004-2005 conferma la tendenza – già rilevata nel precedente Rapporto – ad una attitudine più cooperativa delle relazioni sindacali, segnalata anche da una progressiva espansione del ricorso agli organismi bilaterali, che rappresenta senza dubbio uno dei dati costanti delle più recenti tornate contrattuali e che ha avuto un'ulteriore accelerazione nei contratti del periodo 2004-2005.

Naturalmente, tali osservazioni sono esclusivamente il mero frutto dell'analisi del dato testuale e, dunque, possono essere smentite, come in parte è avvenuto nel biennio 2002-2003³⁵², dalla realtà quotidiana delle relazioni industriali. Né va sottovalutato che il contratto chiude il conflitto, componendolo, ed i suoi

³⁵⁰ Così il rinnovo del ccnl *Distribuzione (cooperativa)* del 2 luglio 2004 nel quale le parti stabiliscono che : “Al fine di agevolare il rientro e la permanenza nel paese di origine, i lavoratori stranieri non cittadini della Unione Europea possono richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, la fruizione non frazionata delle ferie nonché, sempre compatibilmente con le esigenze aziendali e nel rispetto comunque delle normative di legge vigenti in materia, di cumulare e di fruire in un unico periodo continuativo le ferie maturate in un anno e quelle da maturare nell'anno successivo.

In caso di risoluzione, per qualunque ragione, del rapporto di lavoro, il lavoratore, che dovesse avere già anticipatamente fruito delle ferie, sarà tenuto a rimborsare all'azienda gli importi retributivi corrispostigli e corrispondenti alle ferie non effettivamente maturate.”

Nello stesso senso il rinnovo del ccnl *Metalmeccanici* del 22 gennaio 2004 (che già conteneva, peraltro, un'interessante disciplina dei permessi per studio in materia di formazione dei lavoratori immigrati), ed il rinnovo del ccnl *Lapidei (Industria)* del 17 marzo 2004.

³⁵¹ V. il rinnovo del ccnl *Alimentari Pmi (Confapi)* del 6 maggio 2004, ove “al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende, compatibilmente alle esigenze tecnico-organizzative, accoglieranno le richieste dei singoli dipendenti, in tal senso motivate, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.”

Così pure il rinnovo del ccnl *Laterizi* del 22 aprile 2004.

³⁵² Si pensi alla esperienza della contrattazione separata realizzata in alcuni settori ed anche a livello confederale, nel biennio indicato, laddove nei contratti collettivi risultava enfaticamente il profilo meno conflittuale e più collaborativo.

contenuti, di conseguenza, evidenziano inevitabilmente il consenso manifestato dai contraenti, anche nei contesti caratterizzati da una conflittualità piuttosto elevata³⁵³. Del resto, in questa sede l'oggetto dell'analisi è rappresentato esclusivamente dal contenuto dei testi contrattuali, rientrando in alta Sezione di questo Rapporto l'esame dei processi e delle dinamiche che hanno caratterizzato l'evoluzione degli assetti contrattuali e l'attività negoziale in Italia nell'ultimo biennio³⁵⁴.

Tuttavia, che il clima delle relazioni sindacali sia oggi più disteso è confermato da alcuni dati di fatto - dalla conclusione di alcuni importanti Accordi interconfederali unitari nel corso del 2005 alla stipula del rinnovo unitario del contratto dei metalmeccanici - indicativi di una tendenziale ricomposizione del fronte sindacale.

Esaminando, dunque, le discipline contrattuali emerge un quadro scarsamente conflittuale, nel quale le parti puntano a confrontarsi ed a rinvenire soluzioni comuni anche sui temi meno condivisi.

E' il caso, ad esempio, degli accordi in materia di mercato del lavoro, nei quali piuttosto che attivare un confronto condizionato dalle letture speculari della 'flessibilizzazione/precarizzazione' del mercato del lavoro italiano ha prevalso la propensione alla ricerca di soluzioni negoziali. Ad esempio, nell'accordo nazionale sulle deleghe legislative in materia di mercato del lavoro e orario di lavoro del settore *Chimico*, le parti dichiarano fin dalla Premessa di «condividere l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più possibile funzionali e adeguati a dare risposte per una migliore organizzazione aziendale in relazione alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori».

La condivisione degli obiettivi si traduce in questo ed in altri contratti nella realizzazione di strutture bilaterali con compiti di monitoraggio e di intervento in materia di mercato del lavoro. Viene creato, così, un Osservatorio Nazionale del settore chimico, con “compiti di monitoraggio sull'applicazione dei nuovi strumenti contrattuali e normativi al fine di realizzare una adeguata valutazione della loro applicazione a livello aziendale/territoriale”³⁵⁵.

Il tentativo di gestire consensualmente l'evoluzione del mercato del lavoro emerge pure dal rafforzamento della procedimentalizzazione dei sistemi di informazione e di partecipazione su queste tematiche. Si moltiplicano, dunque, i contratti nei quali il mercato del lavoro è al centro degli obblighi di informazione a favore

³⁵³ Si veda l'affermazione contenuta nel recente rinnovo del ccnl *Metalmeccanici* - Parte economica - del 19 gennaio 2006, giunto al termine di un aspro confronto tra le parti, secondo cui «Federmecanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm convengono che una gestione condivisa delle relazioni di lavoro sia una delle condizioni fondamentali per il rilancio della competitività del sistema produttivo metalmeccanico e impiantistico e per la valorizzazione del lavoro».

³⁵⁴ V. *supra*, la Sezione II del rapporto.

³⁵⁵ Tale monitoraggio dovrà essere indirizzato secondo le parti: “a) alla preparazione di interventi di natura contrattuale anche in relazione ai decreti attuativi delle vigenti norme; b) alla definizione di pareri congiunti da proporre ai soggetti cui è demandata la definizione dei criteri attuativi delle norme di legge.”

delle organizzazioni sindacali, ovvero di appositi organismi nazionali (è il caso, ad esempio, dell'*Osservatorio nazionale di Settore* regolato dall'accordo *Alimentari Pmi* del 6 maggio 2004); contratti nei quali, ai tradizionali temi oggetto di tali obblighi, si aggiungono o si sovrappongono quelli relativi alla tipologia dei contratti utilizzati dall'azienda ovvero le motivazioni del ricorso a tali tipologie (vedi, ad esempio, l'accordo *Chimici Industria* 28 maggio 2004³⁵⁶). Si può, dunque, affermare che la regolazione del mercato del lavoro sia stata non solo al centro della parte normativa dei contratti esaminati, ma che essa abbia acquisito uno spazio crescente anche nella parte obbligatoria degli stessi.

13.1 La bilateralità

Il metodo della bilateralità, come già accennato, è ormai diffusissimo in tutti i settori e le categorie e quasi tutti i contratti esaminati vi fanno ampiamente ricorso, al punto che si può affermare che le uniche vere modifiche in materia di relazioni sindacali del biennio appena concluso hanno riguardato, appunto, la costituzione di Organismi, Enti e Commissioni bilaterali.

Questo orientamento è ben espresso dall'Accordo Interconfederale dell'*Artigianato*, settore che vanta peraltro una lunga e solida esperienza in materia. Le parti, dopo aver espresso una valutazione assai positiva dei risultati fin qui maturati³⁵⁷, puntano a rafforzare il "sistema bilaterale" rimodulando ed estendendo le materie sulle quali ne è previsto l'intervento e le relative prestazioni, che spaziano dai profili collettivi (sistemi di rappresentanza e attività di monitoraggio, indagine e ricerca) a quelli individuali dei rapporti di lavoro (salute e sicurezza, pari opportunità, formazione, mercato del lavoro), fino a quelli previdenziali (sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, previdenza, prestazioni integrative di *welfare*)³⁵⁸.

³⁵⁶ "Le Parti, in considerazione della opportunità di una adeguata informazione a livello aziendale sulle modalità e grado di utilizzo dei contratti speciali, convengono che, semestralmente, le imprese informeranno la RSU con riferimento alle diverse tipologie contrattuali, indicando in particolare:

1. il numero, la tipologia e la finalizzazione dei contratti
2. la durata dei contratti
3. la qualifica professionale dei lavoratori interessati
4. gli interventi formativi realizzati
5. i dati relativi ai contratti confermati."

³⁵⁷ Nell'A.I., infatti, "le Confederazioni imprenditoriali dell'artigianato Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL valutano positivamente l'esperienza dell'artigianato maturata a partire dall'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 che ha portato alla costituzione di una forte rete di Organismi bilaterali finalizzati a gestire le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto e garantire idonei sostegni alle imprese e lavoratori."

³⁵⁸ L'A.I., infatti, recita: "Il nuovo sistema bilaterale è chiamato a rispondere ad imprese e lavoratori dell'artigianato attraverso iniziative condivise sulle seguenti aree tematiche: sistemi di rappresentanza; tutela in materia di salute e sicurezza; sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese; formazione; previdenza; Welfare integrativo; attività di indagine e ricerca; sviluppo delle pari opportunità; mercato del lavoro."

Si tratta di un approccio assai diffuso nei contratti esaminati che, in particolare, estendono il ricorso a questo metodo - oltre che alla formazione, su cui comunque non mancano interventi anche rilevanti nell'ultimo biennio³⁵⁹ - ad ulteriori profili. Tra questi spiccano i temi, sui quali vi è stato il maggior numero di interventi da parte dei contratti esaminati, del mercato del lavoro, del *mobbing* e delle molestie sessuali, della promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda l'area del mercato del lavoro, si è già citato il caso dell'Osservatorio Nazionale del settore chimico, che svolge "compiti di monitoraggio sull'applicazione dei nuovi strumenti contrattuali e normativi". Ma gli esempi sono numerosi: vi sono, difatti, contratti che attribuiscono all'Organo bilaterale compiti in materia di definizione dei profili formativi dell'apprendistato³⁶⁰; altri che attribuiscono agli enti bilaterali la facoltà di individuare "le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento"³⁶¹ o il programma a moduli sulla base del quale erogare la formazione nel contratto d'inserimento³⁶²; altri ancora che prevedono l'obbligatorietà di una comunicazione scritta preventiva all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Territoriale in occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato³⁶³. Questo organismo, ove ritenga che vi sia un utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti.

Possono essere, poi, citate le clausole dirette a subordinare l'assunzione con contratto di apprendistato al preventivo nulla osta da parte degli Enti Bilaterali, anche se hanno **minore diffusione**. Così l'Art. 21 ter del ccnl Commercio (Confcommercio) del 2 luglio 2004 secondo cui "i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 16, Prima parte, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali".

Il Ministero del lavoro - con circolare n. 40 del 2004 - ha difatti chiarito che, "In mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura, non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la

³⁵⁹ In materia di formazione professionale e continua si può citare, ad esempio, la complessa disciplina dettata dal rinnovo del ccnl *Agricoltura Impiegati* del 27 maggio 2004, in larga parte centrata sul ruolo di *Agriform*, l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi.

³⁶⁰ Così il Rinnovo del ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004 in cui "le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza".

³⁶¹ Ccnl *Tessile-Abbigliamento (Confartigianato)* del 21 febbraio 2005.

³⁶² Così il rinnovo del ccnl *Calzature (Confindustria)* del 18 maggio 2004.

³⁶³ V. il ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004 ed il ccnl *Commercio (Confesercenti)* del 6 luglio 2004.

stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale [...] neppure ai sensi dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003”.

Numerosi, infine, sono i contratti che assegnano agli organismi bilaterali compiti di monitoraggio sull'evoluzione del ricorso ai contratti di lavoro atipici³⁶⁴, quasi a garanzia di una gestione cooperativa – perché basata su un'informazione condivisa - della flessibilità introdotta dal legislatore delegato, e ciò anche se pare coerente con l'obiettivo da quest'ultimo indicato nell'art. 2, comma 1, lettera *h*), d. lgs. 276/2003³⁶⁵, di farne le sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro.

Per quanto concerne l'area di intervento in materia di mobbing e di molestie sessuali - questione sulla quale vi è una enorme attenzione sociale -, sembra che i contratti tentino di sperimentare una soluzione fondata su un'attività di formazione e informazione, nella quale sono coinvolte commissioni ed enti bilaterali³⁶⁶.

Altro tema per il quale si ricorre al metodo della bilateralità è quello, come si è accennato, dello sviluppo delle pari opportunità. Particolare sensibilità sul punto si rinviene nel rinnovo del ccnl *Tessili Confindustria* del 24 aprile 2004, nel quale si attribuiscono all'Organo bilaterale rilevanti compiti in materia di promozione di azioni positive³⁶⁷.

I due profili da ultimo citati vengono peraltro accomunati in alcuni testi contrattuali: nel rinnovo del ccnl *Alimentari (Confapi)* del 6 maggio 2004, ad esempio, le parti hanno inserito nel testo previgente relativo alla la Commissione

³⁶⁴ V. il ccnl *Commercio (Confcommercio)* del 2 luglio 2004, nel quale le parti attribuiscono questo compito all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario che dovrà seguire lo sviluppo della *somministrazione a tempo determinato* nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali”

³⁶⁵ In tale norma il legislatore indicava tra le attività che avrebbero potuto essere svolte dagli enti bilaterali in funzione dell'obiettivo indicato “la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro”.

³⁶⁶ V., ad esempio, il rinnovo del ccnl *Consorzi di bonifica* del 2 luglio 2004.

³⁶⁷ L'accordo stabilisce che “l'OBN-TAM, nell'ambito dello svolgimento delle attività sopra specificate, potrà promuovere specifiche iniziative formative nonché programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile e per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenza giustificata di lungo periodo, mediante la costituzione di un apposito gruppo di studio.

A tal fine potranno essere utilizzati i risultati delle conoscenze acquisite di comune accordo a livello nazionale, settoriale e di comparto.

In parallelo sarà condotta una analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento, nell'assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni dell'U.E. ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati “progetti convenuti con le organizzazioni sindacali”; l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.”

paritetica nazionale pari opportunità, costituita nell'ambito dell'Osservatorio, un inciso secondo il quale «la Commissione si occuperà inoltre del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali».

13.2 L'Accordo Interconfederale del settore Artigianato

Per quanto concerne le relazioni sindacali, gli accordi di maggior rilevanza del biennio 2004-2005 sono stati senza dubbio l'Accordo interconfederale del settore *Artigianato*, stipulato il 17 marzo 2004 da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, C.l.a.a.i. e da Cgil, Cisl, Uil, nonché la successiva Intesa attuativa del 14 febbraio 2006, che hanno riformato il sistema contrattuale del settore.

Si tratta di intese con le quali le parti si propongono di chiudere una delicata fase delle relazioni sindacali, favorendo la positiva conclusione dei negoziati contrattuali sospesi o interrotti³⁶⁸, e di aprirne una nuova³⁶⁹, fondata su un assetto contrattuale che prevede la conferma dei due livelli di contrattazione³⁷⁰ e su un ruolo crescente della contrattazione decentrata territoriale.

Pur rinviando alle considerazioni già svolte³⁷¹, vale rimarcare che questo è forse il punto più rilevante dell'intesa: la scelta di riservare solo alcune materie predefinite alla contrattazione nazionale³⁷², affidando al livello regionale la regolazione di tutte le altre non espressamente indicate. Al livello regionale è, dunque, attribuita una competenza di natura "residuale", ma assai ampia, perché estesa a tutte le materie non espressamente riservate al ccnl, esattamente come avviene nel modello utilizzato dal Costituente del 2001 per la riforma "federalista" del Titolo V, con riferimento alla competenza normativa. E, si aggiunge, "i due livelli di contrattazione hanno pari coerenza".

Alla contrattazione decentrata è, poi, espressamente affidato il compito di redistribuire la produttività del lavoro, sulla base di parametri congiuntamente concordati fra le parti a livello regionale, laddove al ccnl è riservata solo la tutela

³⁶⁸ «A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le categorie interessate avvieranno i negoziati per il rinnovo dei cc.cc.nn.l. scaduti e sospesi al 31 marzo 2002 o 30 giugno 2002 relativamente alla sola parte economica, completando la copertura contrattuale fino al 31 dicembre 2004, confermando la vigenza delle normative previste dagli attuali cc.cc.nn.l.»

³⁶⁹ Le parti si propongono di aprire "una nuova stagione di confronto tesa a rilanciare le relazioni sindacali nell'artigianato".

³⁷⁰ "Con la sottoscrizione del presente accordo si avvia una fase sperimentale basata sulla riconferma di due livelli di contrattazione".

³⁷¹ V., *supra*, Introduzione.

³⁷² Si tratta, in particolare, di "regole (luoghi - tempi - modalità delle trattative); diritti individuali e sindacali (permessi sindacali, assemblea, diritto allo studio, congedi parentali); inquadramento; salario nazionale; disciplina generale orario di lavoro."

del potere d'acquisto delle retribuzioni, con esclusione di ogni competenza in materia di aumento delle retribuzioni reali.

Si prevede, inoltre, che la contrattazione decentrata sia sottoposta a un monitoraggio, affidato ad un Osservatorio nazionale della contrattazione decentrata.

Il processo brevemente riassunto non è peraltro terminato, nelle intenzioni delle parti con l'Accordo del marzo 2004. Nello stesso testo, difatti, si prevede che il negoziato prosegua al fine di realizzare nuove aggregazioni contrattuali volte razionalizzare il sistema ed a dare copertura contrattuale ai settori scoperti; di stabilire un nuovo ed adeguato sistema di inquadramento dei lavoratori, anche alla luce delle risultanze della ricerca sui fabbisogni formativi; di meglio definire materie, tempi e procedure della contrattazione nazionale e di quella di secondo livello.

SEZIONE QUARTA

Retribuzioni e costo del lavoro: l'Italia nel nuovo contesto globale

1. Costo del lavoro e retribuzioni: l'Italia all'interno del quadro internazionale

1.1 Disinflazione internazionale e moderazione salariale

Uno degli aspetti dei comportamenti economici che hanno caratterizzato l'economia globale nel corso degli ultimi anni è senz'altro rappresentato dalla sostanziale assenza di tensioni inflazionistiche. Questa affermazione acquisisce un maggiore significato se viene qualificata considerando alcuni elementi peculiari della fase che abbiamo attraversato negli ultimi anni.

Innanzitutto, la bassa inflazione si è estesa ad un contesto sempre più ampio di paesi, non solo quelli tradizionalmente più virtuosi, ma anche quelli storicamente più propensi all'inflazione, come ad esempio gli emergenti. La prevalenza di dinamiche inflazionistiche contenute ha reso anche più stabili i mercati valutari: si sono ridotti gli episodi di deprezzamento dei cambi contestuali a fasi di accelerazione dell'inflazione interna, che con regolarità affliggevano diversi paesi in passato. L'ultima grande ondata di svalutazioni è stata quella della crisi dei paesi emergenti iniziata in Asia nell'estate del '97, estesasi alla Russia nell'estate del '98 e conclusasi con la crisi del Brasile a inizio '99. Da allora si sono rilevati episodi specifici di instabilità di cambio/prezzi, ma di dimensioni in genere contenute e circoscritte a singoli paesi.

In secondo luogo, l'assenza di tensioni inflazionistiche si è verificata nonostante i mercati delle materie prime, e quello del petrolio in particolare, siano stati caratterizzati da forti pressioni. Il prezzo del petrolio, che nel 2003 si manteneva ancora sotto i 30 dollari al barile, ha superato la soglia dei 70 dollari nel corso del 2006.

Terzo, la bassa dinamica dei prezzi si è verificata nonostante le politiche monetarie estremamente accomodanti, che hanno portato la domanda aggregata mondiale a crescere a tassi elevati. Il punto di minimo per i tassi d'interesse è stato toccato dalla metà del 2003 quando alla politica dei "tassi zero" della banca del Giappone, si sono aggiunti un livello dei tassi a breve all'1 per cento negli Stati Uniti e al 2 per cento dell'area dell'euro. Soltanto dall'estate del 2004 la Fed ha cominciato ad aumentare i tassi di *policy*, superando la soglia del 5 per cento a

metà del 2006. Nell'area dell'euro e in Giappone l'avvio della fase di aumento dei tassi è più recente.

Alla base di tali risultati, apparentemente incoerenti fra di loro, vi è la grande eredità che il nuovo decennio ha ricevuto dai due precedenti: il consolidamento di una forte reputazione antinflazionistica delle banche centrali, che ha condotto ad un abbassamento strutturale delle aspettative d'inflazione.

La caduta delle attese d'inflazione ha avuto un ruolo importante nel contenimento degli incrementi dei salari nominali osservata in tutti i paesi. Si è quindi anche ridotta la dispersione internazionale delle dinamiche del costo del lavoro, dato che una delle componenti più importanti fra le determinanti delle domande salariali, l'attesa d'inflazione, si è assestata in tutti i paesi su valori molto simili. Si può dunque a ragione sostenere che una delle caratteristiche della fase più recente sia rappresentata dalla prevalenza a livello globale di condizioni di crescita modesta dei salari nominali.

L'abbassamento concomitante della dinamica dell'inflazione e del costo del lavoro è rappresentato nelle tavole 1.1 e 1.2, dove si riportano i tassi di crescita medi annui riferiti ai paesi aderenti all'Ocse. Si osserva subito come per l'aggregato dei vari paesi l'abbassamento della dinamica media sia stato significativo. Da tassi di crescita del costo del lavoro per occupato superiori al 5 per cento osservati ancora nel corso degli anni novanta, si passa ad una dinamica vicina al 3 per cento per il complesso dei paesi Ocse. Senza addentrarci nella discussione delle dinamiche riscontrate nei singoli paesi, si possono richiamare alcune tendenze più significative. In particolare, risalta immediatamente la sostanziale stagnazione del costo del lavoro osservata in Germania e Giappone. In entrambi i casi dietro tale comportamento sta una condizione di forte debolezza dell'attività economica. Nel caso giapponese l'economia è stata anche caratterizzata da una fase di prolungata deflazione, ben segnalata dal tasso di crescita del deflatore dei consumi che, già stabile nella seconda parte degli anni novanta, ha poi assunto valori di segno negativo nel corso di tutta la prima parte del decennio in corso. Solo l'adozione di politiche monetarie di segno fortemente espansivo ha permesso all'economia giapponese di riportare l'inflazione su valori di segno positivo nel 2006. Questo è avvenuto anche grazie alla forte ripresa economica, che ha riportato la dinamica salariale su valori di segno debolmente positivo dal 2005 dopo sette anni consecutivi di riduzione.

Tavola 1.1 - Costo del lavoro per occupato

Settore privato

var % medie annue

	1986-90	1991-95	1996-00	2001-05
Stati Uniti	4,1	3,2	4,7	3,9
Giappone	3,3	1,6	-0,4	-1,0
Germania *	3,5	4,1	1,1	1,0
Francia	4,2	2,3	1,6	2,9
Italia *	7,7	5,8	2,9	3,0
Regno Unito	8,2	4,2	4,7	4,3
Canada	5,1	2,6	4,1	2,5
Australia	6,9	2,9	3,5	4,0
Austria	4,6	4,3	1,9	2,3
Belgio	4,2	4,3	2,2	2,5
Rep. Ceca	-	-	9,1	6,3
Danimarca	5,0	3,1	3,4	3,0
Finlandia	9,0	3,2	3,2	3,3
Grecia	16,5	12,2	7,9	5,3
Ungheria	-	-	14,1	9,1
Islanda	25,8	4,0	8,5	5,7
Irlanda	5,1	3,8	5,1	4,4
Corea	12,9	13,6	5,1	5,4
Messico	67,4	15,1	16,2	5,8
Olanda	0,4	2,6	3,0	3,6
Nuova Zelanda	-	1,9	2,1	2,6
Norvegia	7,2	3,9	4,7	4,2
Polonia	-	-	18,1	3,5
Portogallo	14,7	10,8	5,6	3,8
Spagna	8,4	7,3	2,9	3,3
Svezia	9,1	4,8	4,6	3,6
Svizzera	-	3,8	1,7	1,6
Turchia	-	65,4	76,4	25,1
Area euro	-	-	1,6	1,9
Totale Ocse	5,9	5,4	5,1	3,2

* Per i dati sulla Germania sono riportate sino al '95 le dinamiche relative ai soli Laender occidentali. Per quelli sull'Italia il dato del '98 è stato depurato dagli effetti dell'introduzione dell'Irap

Elaborazioni su dati Ocse

Tavola 1.2 - Deflatore dei consumi

Settore privato

var % medie annue

	1986-90	1991-95	1996-00	2001-05
Stati Uniti	3,8	2,6	1,8	2,2
Giappone	1,4	0,7	-0,1	-1,0
Germania	1,3	2,1	0,8	1,4
Francia	3,3	2,0	1,1	1,3
Italia	6,0	5,7	2,7	2,7
Regno Unito	5,4	4,3	2,3	1,8
Canada	4,2	2,3	1,7	1,7
Australia	7,2	2,4	1,8	2,2
Austria	2,0	3,1	1,4	1,5
Belgio	2,4	2,7	1,5	2,1
Rep. Ceca	-	-	6,0	1,8
Danimarca	3,4	1,9	1,9	1,9
Finlandia	4,4	3,1	2,0	1,6
Grecia	17,6	13,8	4,7	3,4
Ungheria	-	-	14,7	5,0
Islanda	20,2	3,4	2,5	3,7
Irlanda	3,4	2,7	3,6	1,9
Corea	5,5	8,6	5,4	3,4
Messico	70,2	17,9	18,2	5,9
Olanda	1,0	2,6	2,1	2,5
Nuova Zelanda	8,7	1,6	1,8	1,4
Norvegia	6,0	2,5	2,2	1,7
Polonia	-	41,1	11,9	2,5
Portogallo	11,9	7,5	2,7	2,9
Spagna	6,6	5,6	2,8	3,2
Svezia	6,5	4,8	1,2	1,6
Svizzera	2,6	2,9	0,4	1,1
Turchia	55,3	77,7	67,9	25,5
Area euro	3,7	3,6	1,7	2,0
Totale Ocse	7,1	5,2	3,6	2,3

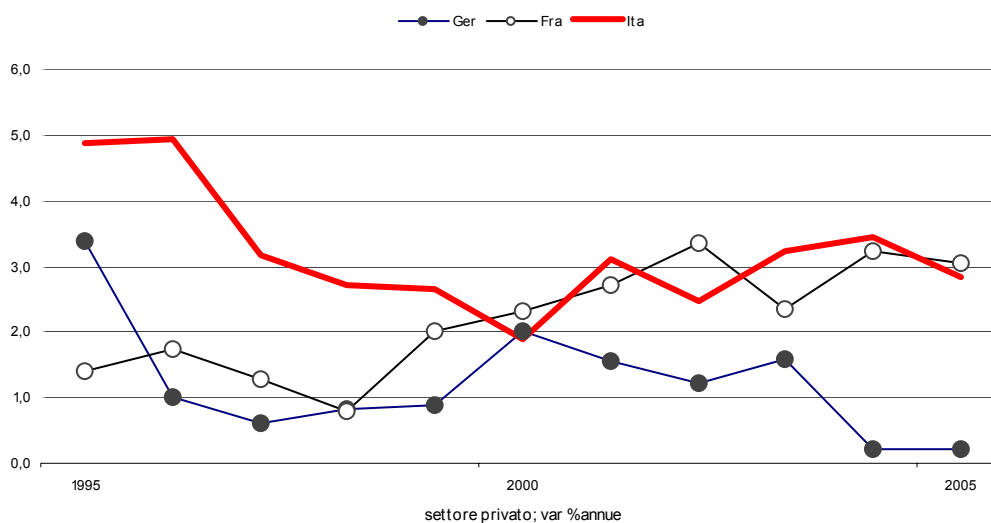
Elaborazioni su dati Ocse

Per la Germania valgono considerazioni in parte analoghe. La crisi economica ha difatti portato a siglare rinnovi contrattuali modesti, volti anche a favorire il

recupero di competitività delle imprese, vista anche la elevata propensione ad esportare dell'economia tedesca. Il costo del lavoro per occupato ha tenuto così nel corso dell'ultimo decennio una dinamica media intorno all'1 per cento. Per i restanti paesi dell'area dell'euro la crescita del costo del lavoro si è posizionata su valori compresi fra il 2.5 (Austria, Belgio) e il 3.5 per cento (Olanda, Spagna, Finlandia). Si osservano anche due *outlier* verso l'alto, Grecia e Irlanda, che hanno tenuto dinamiche intorno al 5 per cento. Italia e Francia hanno tassi di crescita del costo del lavoro nel settore privato intorno al 3 per cento, superiori quindi a quelle dei paesi dell'area tedesca.

Guardando anche ai dati riportati nella Figura 1.1 si osserva chiaramente come il principale fatto stilizzato che ha caratterizzato la dinamica del costo del lavoro dell'area euro nel corso degli ultimi anni sia rappresentato dalla divaricazione fra le dinamiche della Germania e quelle degli altri maggiori paesi. Pertanto, il valore medio calcolato per l'intera area dell'euro rappresenta l'esito di tendenze differenziate all'interno dell'area.

Fig. 1.1 - Costo del lavoro per occupato



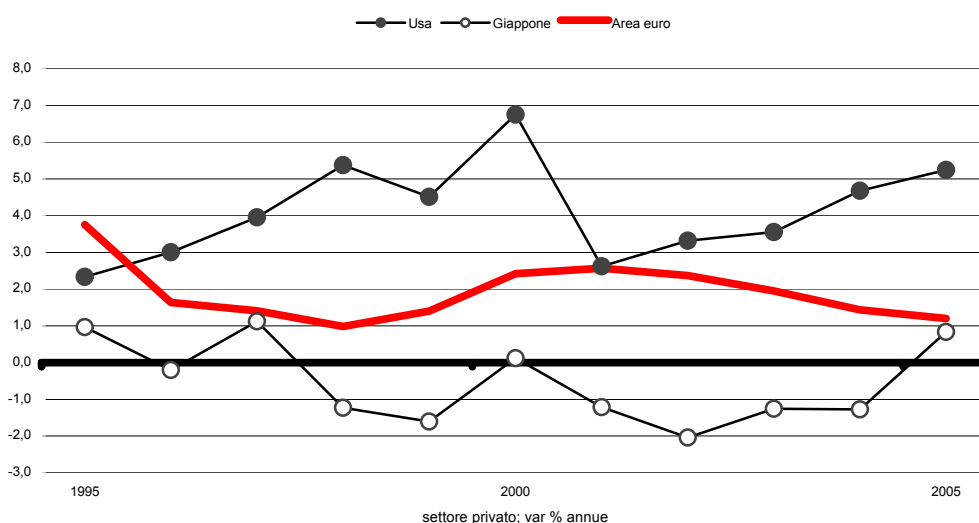
E' avendo presente questa distinzione, che possiamo poi confrontare la dinamica media del costo del lavoro nell'area dell'euro con quella dei maggiori partner a livello globale, Stati Uniti e Giappone. Dalla Figura 1.2 si scorge immediatamente come nel corso degli ultimi anni i tassi di crescita del costo del lavoro abbiano mostrato una certa divaricazione fra le tre aree. L'area euro si colloca in una posizione intermedia, mentre negli Stati Uniti si registrano gli incrementi più elevati, e in Giappone le dinamiche più basse. Alle divergenze in termini di dinamica del costo del lavoro non corrispondono però differenziali altrettanto

rilevanti dal punto di vista dell'inflazione interna. Nella Figura 1.3 si è mantenuto volutamente lo stesso *range* sulla scala dell'asse delle ordinate utilizzato nella Figura 1.2. Si può in questo modo apprezzare come l'area dell'euro, pur avendo registrato una dinamica del costo del lavoro significativamente inferiore a quella americana, abbia contestualmente mantenuto un tasso d'inflazione, secondo la misura del deflatore dei consumi, solo di poco inferiore a quello degli Stati Uniti. In altri termini i salari reali³⁷³ negli Stati Uniti sono aumentati, mentre nell'area euro sono rimasti stabili.

Questo è avvenuto principalmente grazie alla maggiore crescita della produttività americana rispetto a quella europea. Il differenziale di crescita della produttività del lavoro fra Usa e area euro, già fortemente allargatosi nel corso della seconda metà degli anni novanta, negli ultimi anni si è ulteriormente ampliato.

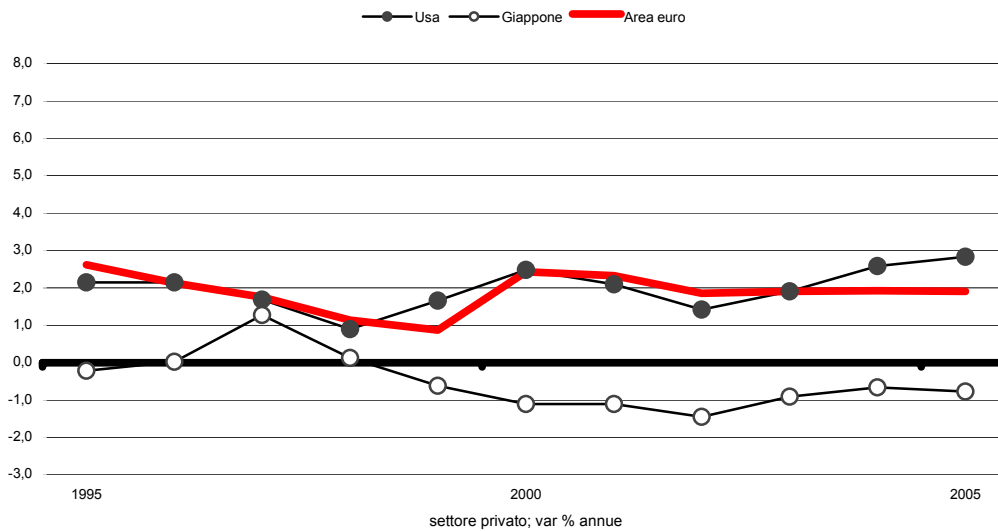
Se è vero quindi che nel corso degli ultimi anni la dispersione internazionale delle dinamiche del costo del lavoro si è ridotta rispetto al passato, lo stesso non può dirsi quando si guarda ai differenziali in relazione all'evoluzione di tale variabile in termini reali. La crescita dei salari reali ha difatti mostrato ampie divergenze nei diversi paesi.

Fig. 1.2 - Costo del lavoro per occupato



³⁷³ Qui usiamo il termine salario come sinonimo di costo del lavoro. In realtà si tratta di due concetti molto diversi, i cui tassi di crescita però solitamente tendono a non distanziarsi eccessivamente. In questa parte del lavoro preferiamo riferirci sempre ai dati Ocese sul costo del lavoro, che facilitano la comparazione internazionale. Analogamente, utilizzeremo l'espressione "salario o retribuzione reale" facendo riferimento al costo del lavoro reale: il tasso di crescita di questa grandezza approssima il concetto di potere d'acquisto della retribuzione anche se la variabile al numeratore, il costo del lavoro, incorpora anche gli oneri sociali a carico del datore di lavoro. Al di là di questo elemento di approssimazione, le misure coincidono.

Fig. 1.3 - Deflatore dei consumi



1.2 Dinamiche della produttività e salari reali a confronto

Nella tavola 1.3 allegata si fornisce una misura della dinamica reale del costo del lavoro. La variabile è costruita utilizzando il costo del lavoro per occupato riportato nella precedente tavola 1.1, e deflazionandolo con il deflatore dei consumi riportato nella tavola 1.2.

Appare chiaro dai dati della tavola 1.3 come i lavoratori abbiano goduto di condizioni salariali molto diverse a seconda dei paesi. In particolare, si osserva immediatamente come l'area dell'euro sia stata caratterizzata da una fase di sostanziale stagnazione del potere d'acquisto del salario. Per l'intera area in aggregato la dinamica media del costo del lavoro si è difatti posizionata su valori analoghi a quelli del deflatore dei consumi e, per conseguenza, la crescita in termini reali è risultata nulla. La debolezza registrata per l'area euro in aggregato è estesa a molte economie ma non è condivisa da tutte. Negativo il valore per la Germania (-0.5 per cento) e appena superiore allo zero quello di molte economie (Austria, Belgio, Spagna e Italia). Vi sono però anche paesi dove il potere d'acquisto del salario è molto aumentato. Si guardi in particolare al caso della Francia oltre che a quelli di Finlandia, Irlanda, Olanda e Grecia. Le divergenze fra paesi in termini di dinamica dei salari reali rispecchiano peraltro quelle già osservate alla fine degli anni novanta. Vale a dire che i paesi a minore dinamica dei salari reali all'inizio del nuovo decennio sono quelli che già stavano mostrando da tempo dinamiche più contenute. La principale eccezione in questo

senso è costituita dal caso francese, dove i salari reali accelerano dopo un prolungato periodo di stagnazione.

A prescindere dalle esperienze dei singoli paesi, appare chiaro come l'area dell'euro, così come il Giappone, abbia mantenuto un trend di crescita dei salari reali molto inferiore a quello osservato, ad esempio, negli Stati Uniti o nel Regno Unito. Senza la pretesa di esaurire l'esperienza di tutti i paesi all'interno della medesima chiave interpretativa, è comunque evidente che i contesti dove i salari hanno mantenuto i tassi di crescita più elevati sono anche quelli dove la produttività è cresciuta a tassi più sostenuti. Si noti che da questo punto di vista l'esperienza italiana rappresenta un caso abbastanza peculiare. Difatti, fra il 2001 e il 2005 abbiamo mantenuto un tasso di crescita medio della produttività del lavoro di segno negativo, -0.4 per cento. Come si osserva dalla tavola 1.4, l'economia italiana è stata quella caratterizzata dalla performance peggiore in termini di produttività fra tutti i paesi Ocse nell'ultimo quinquennio, mentre nel precedente aveva fatto peggio di noi solo la Spagna.

In generale, anche gli ultimi anni hanno confermato la tendenza in atto dalla seconda parte degli anni novanta con alcune economie, Usa e Regno Unito fra le principali, caratterizzate da dinamiche della produttività più sostenute.

Inoltre, anche la fase storica più recente conferma la stretta correlazione fra crescita dei salari reali e dinamica della produttività del lavoro. Fra i vari paesi, spicca l'esperienza di Giappone e Germania, che hanno presentato una crescita dei salari reali significativamente inferiore a quella della produttività. Tale circostanza si era già verificata nella seconda metà degli anni novanta, e pone in luce una fase di aggiustamento del sistema in cui nonostante la buona crescita della produttività (mediamente dell'1 per cento all'anno in Germania e dell'1.5 per cento in Giappone) la crescita dei salari reali è risultata sostanzialmente nulla per un intero decennio. Questo vuol dire che la quota del lavoro nella distribuzione del reddito si è ridotta significativamente in entrambi i paesi. Viceversa, la quota del lavoro è rimasta relativamente stabile tanto in Italia quanto in Francia, paesi dove però, va ricordato, si era ridotta molto nel corso degli anni ottanta sino alla metà degli anni novanta.

Tavola 1.3 - Costo del lavoro reale*

Settore privato

var % medie annue

	1986-90	1991-95	1996-00	2001-05
Stati Uniti	0,4	0,6	2,9	1,7
Giappone	1,8	0,9	-0,3	0,0
Germania	2,1	2,0	0,3	-0,5
Francia	0,9	0,3	0,5	1,6
Italia	1,6	0,1	0,2	0,4
Regno Unito	2,6	-0,1	2,3	2,4
Canada	0,9	0,4	2,4	0,8
Australia	-0,3	0,5	1,7	1,7
Austria	2,5	1,1	0,4	0,7
Belgio	1,8	1,5	0,7	0,4
Rep. Ceca	-	-	2,9	4,4
Danimarca	1,6	1,2	1,5	1,1
Finlandia	4,5	0,1	1,2	1,8
Grecia	-0,9	-1,4	3,0	1,8
Ungheria	-	-	-0,5	3,9
Islanda	4,6	0,6	5,9	1,9
Irlanda	1,7	1,2	1,4	2,4
Corea	7,0	4,6	-0,3	2,0
Messico	-1,6	-2,4	-1,7	-0,1
Olanda	-0,6	0,0	0,9	1,1
Nuova Zelanda	-	0,3	0,3	1,2
Norvegia	1,1	1,4	2,4	2,5
Polonia	-	-	5,5	1,0
Portogallo	2,5	3,1	2,8	0,9
Spagna	1,7	1,6	0,1	0,1
Svezia	2,5	0,0	3,4	1,9
Svizzera	-	0,9	1,3	0,5
Area euro	-	-	-0,1	-0,1

*Costo del lavoro deflazionato con il deflatore dei consumi

Elaborazioni su dati Ocse

Tavola 1.4 - Produttività del lavoro

Settore privato

var % medie annue

	1986-90	1991-95	1996-00	2001-05
Stati Uniti	1,1	1,4	2,3	2,6
Giappone	3,4	0,9	1,2	1,7
Germania	1,7	-0,1	1,2	0,8
Francia	2,5	1,6	1,2	1,3
Italia	2,4	2,4	1,1	-0,3
Regno Unito	1,2	3,0	1,9	1,7
Canada	0,6	1,6	2,1	0,9
Australia	0,1	2,0	2,7	0,9
Austria	2,6	2,4	2,4	1,6
Belgio	2,0	1,6	1,5	1,1
Rep. Ceca	-	-	2,4	3,3
Danimarca	0,5	3,2	2,2	1,6
Finlandia	3,5	3,7	2,6	1,7
Grecia	1,3	0,8	3,0	-
Ungheria	-	-	3,8	3,6
Islanda	2,9	-0,6	3,6	3,4
Irlanda	4,8	3,1	4,4	2,7
Corea	6,3	5,7	3,8	3,1
Messico	-	-	2,3	-0,2
Olanda	-0,1	0,9	1,3	0,8
Nuova Zelanda	1,8	0,8	1,4	1,2
Norvegia	0,5	3,2	2,3	2,8
Polonia	-	-	6,4	4,1
Portogallo	4,2	1,7	2,7	0,1
Spagna	1,0	2,1	0,3	0,6
Svezia	1,8	3,6	2,6	2,2
Svizzera	0,3	0,1	1,4	0,5
Area euro	2,2	2,0	1,0	0,4
Totale Ocse	1,8	1,7	2,0	1,7

Elaborazioni su dati Ocse

1.3 Divergenze nell'area dell'euro e competitività

La precedente sintesi delle tendenze in corso negli ultimi anni ha evidenziato come l'Italia abbia rappresentato nella fase più recente un caso per certi versi estremo, soprattutto in considerazione della bassa crescita della nostra produttività. All'estremo opposto abbiamo collocato l'esperienza della Germania, dove il mix di un costo del lavoro molto contenuto, e una produttività in crescita, ha contribuito a migliorare molto la redditività delle imprese. E' chiaro come andamenti divergenti così pronunciati all'interno della medesima area valutaria destino attenzione, anche in relazione agli effetti sulla competitività del sistema. Possiamo quindi cercare di soffermarci ulteriormente su questo aspetto.

Per rendere più agevole la lettura dei fenomeni in atto, nei grafici successivi, per facilitare la lettura delle tendenze, limiteremo l'attenzione alle tre maggiori economie dell'area euro: Germania, Francia e Italia. I grafici allegati consentono di comparare gli andamenti nei tre paesi esprimendo ciascuna variabile sotto la forma di numero indice, posto pari a 100 il livello dell'anno 2000.

Le tendenze in corso possono essere sintetizzate come segue:

- La moderazione nella crescita del **costo del lavoro** in Germania è estremamente pronunciata rispetto a quanto emerge dai dati di Francia e Italia (Figura 1.4). Il differenziale cumulato dal 2000 al 2005 è nell'ordine del 10 per cento.
- Significative anche le divergenze dal lato della **produttività del lavoro** (Figura 1.5). In Italia la produttività ha mantenuto un andamento declinante nel corso degli ultimi anni, cumulando anche su questa variabile un significativo differenziale di segno sfavorevole rispetto ai partner.
- Le tendenze relative alle due variabili sono poi sintetizzate dal confronto dell'andamento del **costo del lavoro per unità di prodotto** (Figura 1.6). Le divergenze in questo caso risultano estremamente rilevanti. Basti considerare che l'Italia avrebbe cumulato rispetto alla Germania un divario di crescita del costo del lavoro per unità di prodotto dell'ordine del 15 per cento dal 2000 al 2005.
- Si noti che la tendenza illustrata nel Figura 1.6 può essere interpretata alla stregua di un indicatore di competitività interna all'area dell'euro, dato che i tre paesi condividono la medesima valuta. Non sorprende che la medesima gerarchia sia replicata dall'evoluzione delle esportazioni dei tre paesi. L'indicatore rappresentato nella Figura 1.7 rappresenta, sempre nella forma di numero indice, l'andamento della **export performance**: si tratta di un indicatore, elaborato dall'Ocse, che rapporta la dinamica delle esportazioni di ciascun paese all'andamento della domanda di importazioni nei mercati di sbocco di quel paese. Si tratta, quindi, di un indicatore che approssima il concetto di quote di mercato. Si osserva immediatamente come l'evoluzione relativa descritta sulla base dei precedenti indicatori di competitività trovi riscontro immediato nell'indicatore di *performance* dell'export.

Fig. 1.4 - Costo del lavoro

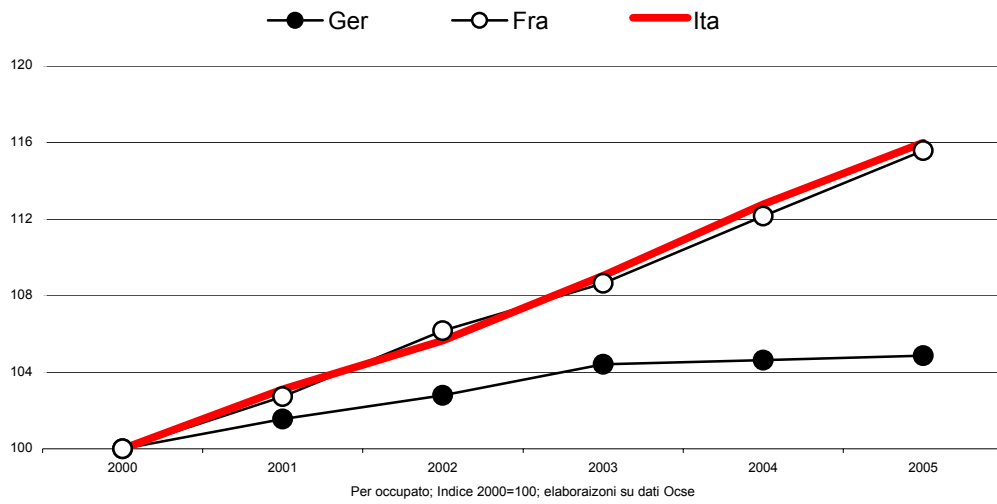


Fig. 1.5 - Produttività

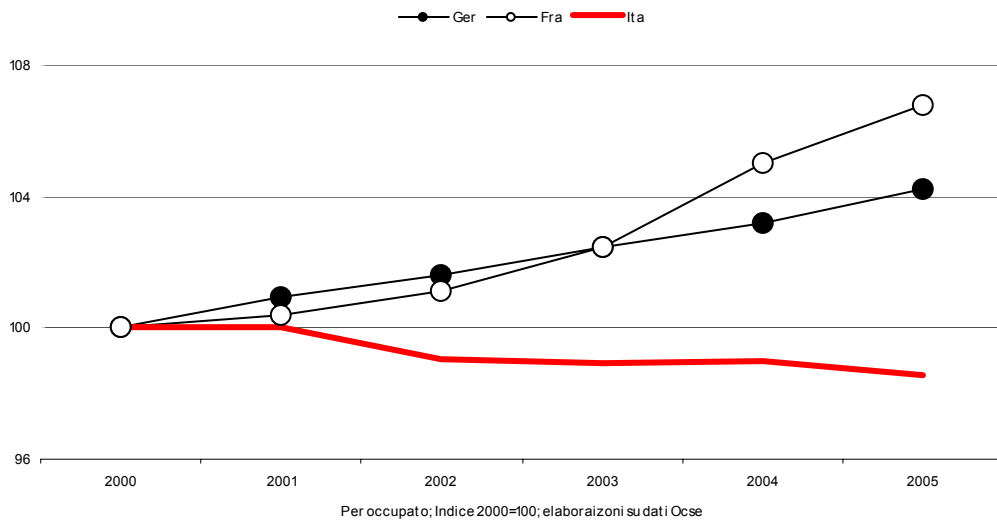


Fig. 1.6 - Costo del lavoro per unità di prodotto

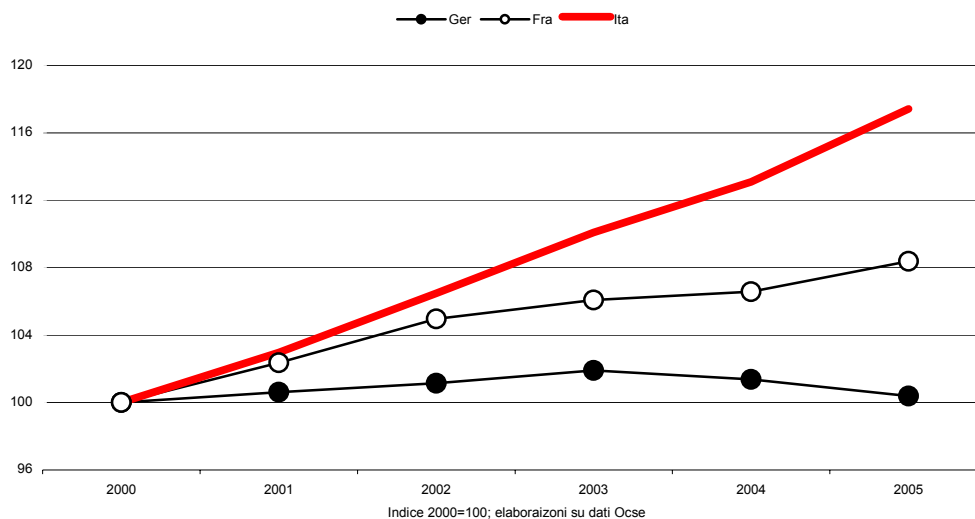
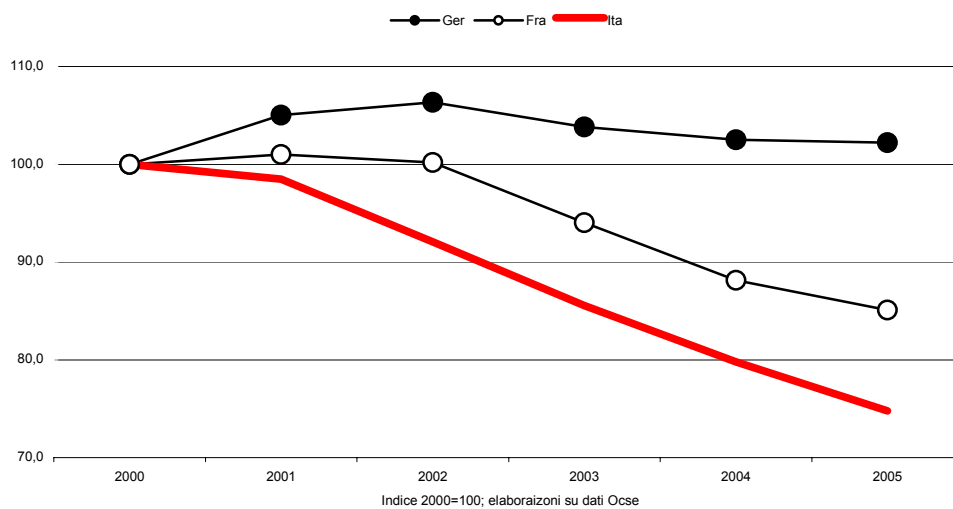


Fig. 1.7 - Performance delle esportazioni



1.4 Tre esperienze a confronto

La precedente sintesi rappresenta, evidentemente, il presupposto per diversi interrogativi in relazione alle tendenze che si stanno affermando all'interno dell'area dell'euro. In particolare, desta perplessità il fatto che a oramai otto anni

dall'avvio della moneta unica i diversi paesi presentino divergenze di comportamento così marcate. Senza la pretesa di fornire una lettura esauriente delle tendenze di ciascuna economia, appare a nostro avviso utile una discussione delle esperienze dei nostri maggiori partner europei, propedeutica alla trattazione successiva del caso italiano.

E' possibile, a nostro avviso, individuare nella moderazione salariale tedesca i tratti di una politica del tutto peculiare che deriva dalla particolare specializzazione della Germania. Difatti, la Germania è, fra le economie avanzate, quella in cui maggiore è il peso dell'industria sul Pil. Per conseguenza, è anche il paese più dipendente dalle esportazioni. L'enfasi sul rafforzamento della posizione competitiva, all'interno delle politiche seguite in Germania, è derivata anche dall'esigenza di rafforzare una posizione competitiva che intorno alla metà degli anni novanta si era fortemente deteriorata³⁷⁴.

I tasselli più significativi delle politiche sinora seguite sono stati, oltre alla moderazione salariale, anche la delocalizzazione di ampie parti della produzione; si è cercato di rafforzare la competitività del sistema andando a collocare le parti della produzione a minore valore aggiunto in paesi caratterizzati da basso costo del lavoro. Anche la politica fiscale è stata orientata a favore delle imprese, che hanno avuto benefici in termini di minore tassazione. Questo però ha comportato che il deficit pubblico tedesco dal 2002 si sia collocato al di sopra della soglia del 3 per cento, circostanza del tutto inusuale tenuto conto delle tradizioni della Germania. Significativo il fatto che per il 2007 sia annunciata una manovra molto ambiziosa di rientro del deficit focalizzata sull'aumento dell'Iva, mentre contestualmente verrà ridotto il peso degli oneri sociali sul costo del lavoro. In queste decisioni si scorge l'intento di non penalizzare i settori esportatori (anzi la misura di riduzione degli oneri riduce il costo del lavoro e aumenta la competitività) andando a porre l'onere degli aggiustamenti interamente a carico del versante dei consumi e, quindi, dei settori dei servizi, più dipendenti dalla domanda interna. Si tratta per certi versi di una politica di miglioramento del saldo commerciale, nella misura in cui l'Iva grava anche sui prodotti importati; un aumento dell'aliquota Iva riduce la domanda tedesca di prodotti importati mentre la riduzione delle aliquote sugli oneri sociali riduce i prezzi, anche dei prodotti esportati, e aumenta quindi le quantità esportate.

E' ovviamente presto per proporre una valutazione dell'aggiustamento in corso in Germania. E' però sorprendente il fatto che, a fronte di un andamento delle quote di mercato tedesche che supera largamente i risultati di tutti gli altri paesi

³⁷⁴ La fase post-unificazione aveva portato l'economia tedesca in boom e questo aveva favorito l'accelerazione dei salari interni anche perché una politica di crescita salariale era stata in qualche modo sostenuta al fine di favorire i processi di integrazione est-ovest. All'accelerazione dei salari interni aveva però fatto seguito un deciso apprezzamento del tasso di cambio, in parte dovuto alla stessa reazione restrittiva della Bundesbank. Il marco tedesco quindi si apprezzò molto, specie su valute come la lira e la peseta. La nuova stabilizzazione delle valute Sme poi adottate quali parità di adesione alla moneta unica diede consapevolezza alle parti sociali di dovere adottare politiche di forte moderazione salariale al fine di ristabilire la posizione competitiva all'interno.

industrializzati, la crescita complessiva dell'economia sia risultata debolissima: all'interno del panorama dei paesi industrializzati la crescita tedesca (mediamente dello 0.7 per cento all'anno fra il 2000 e il 2005) ha superato solamente, per un soffio, quella dell'Italia (+0.6 per cento). Questo perché la maggior competitività è stata conseguita al costo di una pressione sui salari, ed è andata anche a detrimento della crescita occupazionale. Il processo seguito, quindi, ha depresso la dinamica dei consumi.

Va anche ricordato che dal 2000 in avanti in Germania sono state introdotte alcune riforme del mercato del lavoro (Hartz I-IV) volte a ridurre la disoccupazione. Le riforme hanno toccato diversi aspetti del mercato del lavoro, ma i più importanti interventi sono quelli che hanno mirato a ridurre il salario di riserva dei lavoratori disoccupati riducendo il sistema del sostegno al reddito dei disoccupati, che in Germania è molto generoso e rappresenta un elemento di potenziale disincentivo all'offerta di lavoro. Una delle conseguenze della prima fase di attuazione delle riforme è stata però rappresentata dalla sensazione di insicurezza delle famiglie: la fiducia dei consumatori è difatti caduta molto in Germania, mentre la propensione al consumo delle famiglie è scesa.

Se la crescita dell'industria è stata quindi relativamente robusta, i settori dei servizi, più dipendenti dall'andamento della domanda interna, sono rimasti molto deboli. Il quadro va poi completato dal fatto che in Germania nel corso degli ultimi anni è continuata la fase di caduta dei livelli produttivi nel settore delle costruzioni

Molto diverso dal caso tedesco è quello della **Francia**. Tale differenza per alcuni versi risulta paradossale nella misura in cui la politica economica francese era stata sin dagli anni ottanta imperniata proprio sull'obiettivo di contenere l'inflazione. Si puntava a sostenere la crescita attraverso una politica di "disinflazione competitiva", che ai tempi mirava a sostenere sia l'export, che la domanda interna³⁷⁵. In sostanza, possiamo affermare che vi sono alcune forti analogie fra l'esperienza francese sino alla metà degli anni novanta e quella successiva della Germania. Il punto sta nel fatto che le politiche economiche tedesche hanno preso a disinflazionare con forza il loro sistema, proprio quando quelle francesi avevano smesso di farlo, deluse per gli scarsi risultati in termini di crescita che ne erano derivati. La politica del lavoro francese a fine anni novanta è poi stata condotta in una direzione per certi versi opposta, almeno dal punto di vista della filosofia di fondo che la ispirava, rispetto all'enfasi sulla competitività degli anni precedenti. Ci si è così concentrati sull'abbassamento dell'orario di lavoro (le trentacinque ore) anche se poi le perplessità su questo orientamento hanno condotto a limitarne l'applicazione, muovendosi piuttosto verso la ricerca di una maggiore flessibilità dell'orario.

³⁷⁵ In cambi fissi un'inflazione più bassa agevola le esportazioni ed allo stesso tempo sostiene la domanda interna nella misura in cui l'abbassamento delle aspettative d'inflazione riduce la probabilità di svalutazione e fa scendere i tassi d'interesse.

L'economia d'oltralpe è cresciuta nella prima parte del nuovo decennio ad un tasso dell'1.5 per cento. Si tratta di un valore molto basso, ma comunque significativamente maggiore di quello osservato in Italia e Germania. Ciò che ha caratterizzato l'esperienza francese è stata la più sostenuta domanda interna, con una crescita media annua dei consumi pari al 2.4 per cento, valore che si confronta con lo 0.4 per cento della Germania e lo 0.5 per cento dell'Italia.

Il trend di crescita della produttività, più robusto della media dell'area euro, e un andamento della distribuzione dei redditi meno sfavorevole al lavoro rispetto al caso tedesco, hanno aiutato a sostenere la domanda interna. Significativo l'andamento riportato nella Figura 1.8 dove si pone a confronto la crescita in termini reali del costo del lavoro³⁷⁶. In generale quindi, si può ritenere che l'esperienza francese si caratterizzi rispetto a quella tedesca e italiana soprattutto per la maggiore crescita dei consumi (Figura 1.9) legata ad un andamento più favorevole dei salari reali. E' però anche aumentata leggermente negli ultimi anni la propensione al consumo, un risultato che va in direzione opposta rispetto a quanto osservato in Germania e Italia, dove questa si è ridotta.

Le analisi recenti mostrano come per la Francia sia risultata cruciale anche la forte crescita dei valori immobiliari. Il boom di domanda generato dal basso livello dei tassi d'interesse ha innalzato il valore delle case, e contribuito a sostenere la spesa per consumi³⁷⁷, oltre che la domanda di case e il ciclo dell'edilizia residenziale. La reazione della domanda domestica rispetto alla politica monetaria accomodante della Bce sarebbe quindi risultata più consistente rispetto al caso tedesco dove, invece, l'immobiliare doveva scontare ancora gli effetti della bolla degli anni novanta.

In realtà anche l'**Italia** ha avuto un ciclo dell'immobiliare altrettanto intenso quanto quello francese. Sono però state molto diverse le conseguenze sulla crescita. Mentre in Francia (ma ancor più nei paesi anglosassoni e in Spagna) l'effetto prevalente è stato rappresentato dall'aumento dei consumi legato all'accresciuto valore della ricchezza immobiliare, da noi è risultato prevalente l'impatto diretto sul ciclo dell'edilizia. Il boom delle costruzioni risulta importante soprattutto alla luce del fatto che il ciclo dell'edilizia ha tradizionalmente una buona capacità di attivazione di domanda indotta, dato il suo pesante impatto occupazionale. Nonostante il boom dell'edilizia, però, la crescita dei consumi in Italia è rimasta molto debole. In effetti, hanno prevalso altri fattori, che hanno penalizzato le aspettative delle famiglie, e hanno portato queste a ridurre la propensione al consumo. In generale, comunque, la crescita del reddito è risultata modesta. Sebbene l'Italia abbia realizzato un ciclo occupazionale decisamente migliore di quello francese e tedesco, i salari reali sono cresciuti poco, facendo appena meglio che in Germania.

³⁷⁶ Il costo del lavoro reale della figura 1.8 è deflazionato con il deflatore dei consumi.

³⁷⁷ E' il fenomeno, di particolare peso negli Stati Uniti, del cosiddetto *home equity withdrawal*, con cui si intende l'aumento del consumo legato al fatto che il maggiore valore delle case che fanno da *collateral* all'indebitamento delle famiglie permette a queste di attivare linee di credito più consistenti.

In generale, l'insieme di fatti sopra esposti consente di caratterizzare l'esperienza italiana a partire dalla fase di stagnazione della produttività da cui sarebbero derivati la perdita di quote di mercato sull'estero e, per conseguenza, minori investimenti per le imprese. La dinamica salariale, analoga a quella francese, non è riuscita ad innescare il ciclo dei consumi perché la maggiore inflazione ne ha eroso il potere d'acquisto.

La propensione al consumo, poi, ha penalizzato la domanda interna, in un contesto di bassi livelli della fiducia delle famiglie. Le tre variabili – propensione al consumo, consumi e fiducia della famiglia – paiono accomunare quindi sostanzialmente, almeno dal punto di vista del loro andamento, Italia e Germania, sebbene diverso sia risultato il percorso delle variabili sottostanti a tali risultati. Una menzione, prima di addentrarci nel tema del costo del lavoro in Italia nello specifico, va rivolta al tendenziale deterioramento dei nostri conti pubblici. La stabilizzazione del rapporto fra deficit pubblico e Pil su valori superiore al 4 per cento sia nel 2005 che nel 2006³⁷⁸ rende pressochè scontati interventi di correzione dei conti pubblici che andranno, via minore spesa pubblica o attraverso maggiori tasse, a penalizzare la capacità di spesa delle famiglie. L'esperienza italiana dei primi anni del nuovo decennio si caratterizza, quindi, per una riduzione della propensione al consumo che non costituisce elemento di sorpresa se valutata alla luce della bassa crescita e del contestuale degrado dei conti pubblici. E' dunque all'interno di un quadro macroeconomico sostanzialmente problematico che vanno contestualizzati i comportamenti del mercato del lavoro italiano degli ultimi anni, e quelli relativi al costo del lavoro in particolare.

³⁷⁸ Ma di fatto anche antecedente, una volta scorporata la misura complessiva del deficit dagli effetti dei provvedimenti di natura estemporanea, come i condoni e le cartolarizzazioni immobiliari.

Fig. 1.8 - Costo del lavoro reale

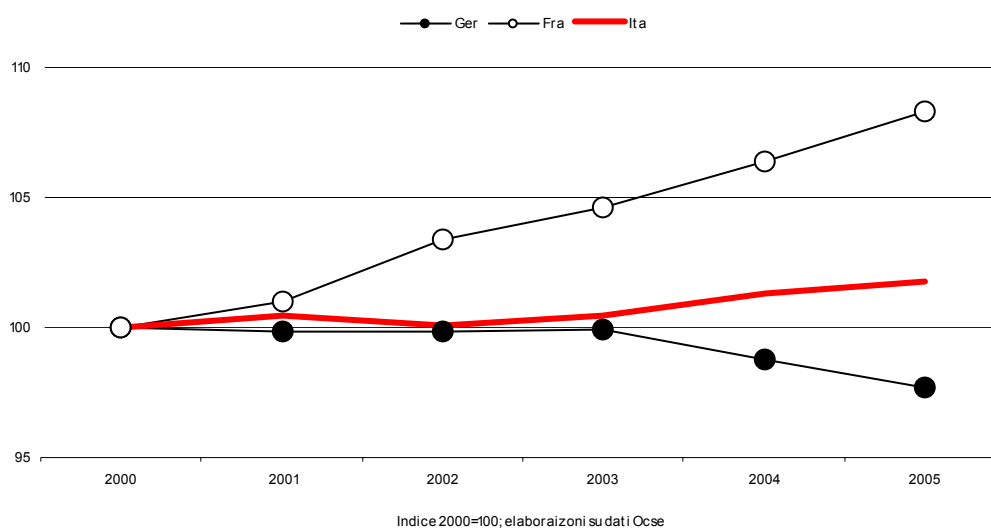
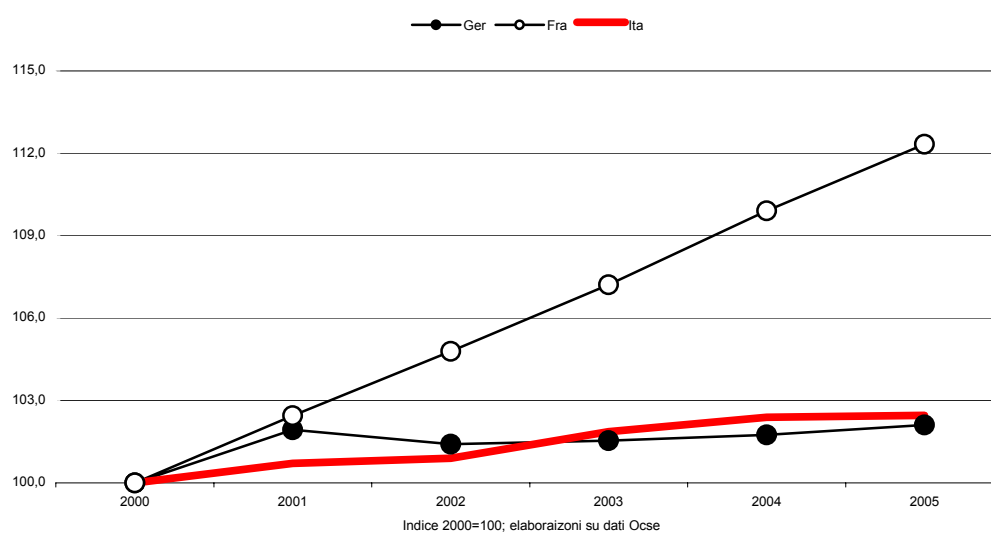


Fig. 1.9 - Consumi delle famiglie



1.5 Le dinamiche in Italia e i differenziali settoriali

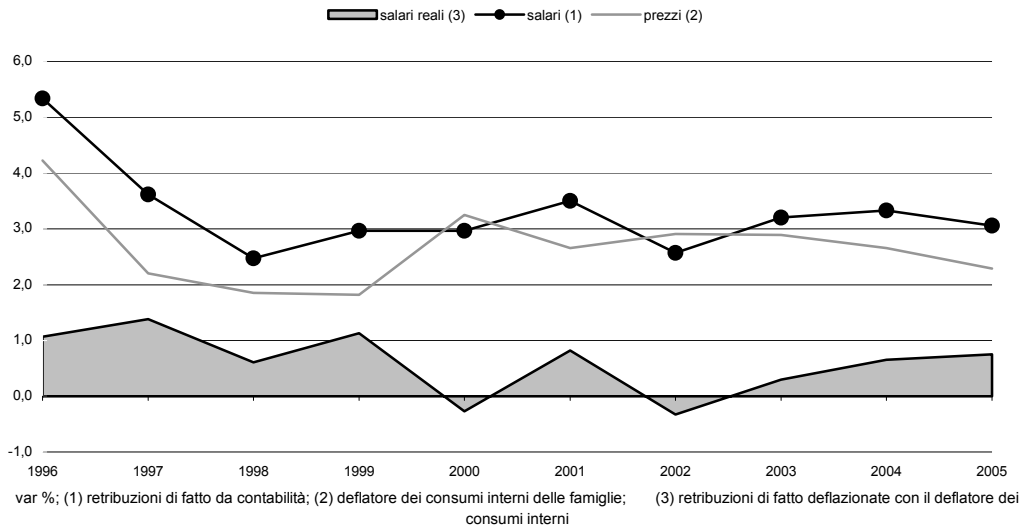
La precedente analisi introduce immediatamente la questione delle dinamiche del

costo del lavoro³⁷⁹ osservate in Italia nel corso degli ultimi anni, proponendone una chiave di lettura che contestualizza la nostra esperienza all'interno del quadro affermatosi in Europa nel corso degli ultimi anni. Quella dell'impatto del costo del lavoro sulla competitività è solo una delle chiavi di lettura plausibili. Utile anche guardare al costo del lavoro in una prospettiva domestica, tanto dal punto di vista delle imprese, nei termini cioè del costo di un fattore di produzione, che da quello dei salariati, vale a dire come fonte di reddito per i lavoratori. La questione è naturalmente complessa; nel seguito ci si limiterà a elencare una serie di fatti stilizzati, utili per inquadrare le tendenze di fondo.

Innanzitutto, guardando ai dati in aggregato si osserva come, a partire dal 1998, e per tutti gli anni successivi, la crescita dei salari in Italia (al pari di quella del costo del lavoro) si sia di fatto stabilizzata su valori prossimi al 3 per cento all'anno, con scarsi scostamenti da tale valore. La sostanziale stabilità delle dinamiche salariali ha fatto sì che, dal punto di vista delle famiglie, l'evoluzione del potere d'acquisto delle retribuzioni abbia riflesso più che altro i cambiamenti di intonazione nell'inflazione domestica. La figura 1.10 consente di confrontare la dinamica delle due variabili, salari e prezzi, ponendole a loro volta a confronto con il loro differenziale (vale a dire il salario reale). Si nota subito l'abbassamento di tono che quest'ultima variabile ha subito a partire dal 2000. I salari reali in Italia erano difatti cresciuti dell'1 per cento circa all'anno sino al 1999, registrando poi un arretramento a partire dal 2000 e in tutti gli anni successivi, quando la dinamica media si è posizionata allo 0.3 per cento, con due anni, il 2000 e il 2002, addirittura di contrazione del salario reale.

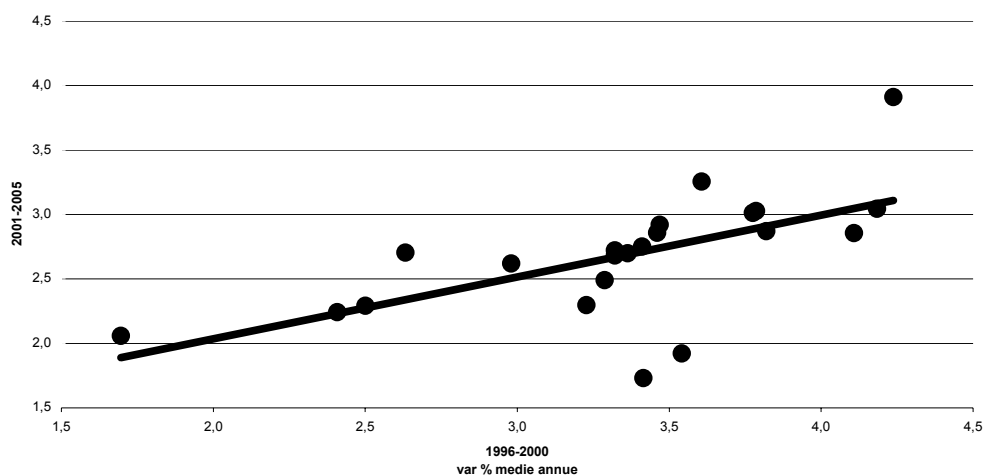
³⁷⁹ In questa parte del lavoro, venendo meno le esigenze di comparazione internazionale, i dati di riferimento sono quelli Istat della contabilità nazionale italiana. Possiamo quindi tornare a utilizzare i termini "retribuzione" e "costo del lavoro" secondo il loro significato. Per mantenere la coerenza nelle diverse scomposizioni si è preferito continuare ad utilizzare le informazioni della Contabilità Nazionale. Un'altra fonte utilmente consultabile in tema di retribuzioni e costo è OROS, cui è dedicata una parte della sezione successiva.

Fig. 1.10 - Salari, prezzi e salari reali in Italia



Al di là delle fluttuazioni di breve, cui ha concorso evidentemente anche l'andamento alterno dei prezzi delle materie prime, è chiaro come i salari reali, dal punto di vista dei lavoratori, siano cresciuti poco. Tale affermazione può essere poi qualificata andando a guardare alla disaggregazione settoriale delle tendenze sopra elencate. La figura 1.11 illustra l'andamento della crescita salariale settoriale media nella prima parte del nuovo decennio, posta a confronto con quella della seconda metà degli anni novanta. Sono inclusi i settori manifatturieri e i servizi privati. Al fine di agevolare la lettura del grafico, può essere utile segnalare come i settori posti in alto a destra siano quelli che hanno mostrato in entrambi i sottoperiodi dinamiche salariali più elevate, con ciò indicando una trasformazione del settore rispetto agli altri, ad esempio nella direzione dell'inserimento di figura professionali maggiormente qualificate. L'opposto vale invece per i settori in basso a sinistra. Ciò che emerge guardando all'andamento riportato nel grafico è che, in generale, nell'ultimo quinquennio i differenziali salariali per settori sono evoluti in direzione di continuità con quanto osservato nel periodo precedente.

Fig. 1.11 – Dinamiche salariali settoriali: '96-'00 e '01-'05. Settori dell'industria e dei servizi privati



Per esaminare le specifiche risultanze dei singoli settori si può fare riferimento ai dati riportati nella Tavola 1.5, che illustra l'andamento delle retribuzioni di fatto da contabilità nei diversi settori. Si rileva, ad esempio, la dinamica mediamente più elevata che ha caratterizzato i settori della filiera del tessile-abbigliamento. Tale circostanza risulta in contrasto con le forti perdite di posti di lavoro conseguenti alla crisi del settore, e potrebbe essere dovuta all'espulsione dal mercato dei produttori cosiddetti "marginali", quelli caratterizzati da livelli salariali più bassi all'interno dello stesso settore. Tale andamento è particolarmente pronunciato per il settore dell'industria conciaria dove il prevalere di effetti di composizione è anche confermato dal fatto che la crescita delle retribuzioni contrattuali (Tavola 1.6) si è posizionata nell'ultimo quinquennio su valori (+2.6 per cento) decisamente inferiori a quelli rilevati dall'andamento della retribuzione media di fatto da contabilità.

Tabella 1.5 - Dinamiche salariali settoriali

<i>var % medie annue</i>	1996-2000	2001-2005	1996-2005
Agricoltura, caccia e silvicoltura	1,7	2,3	2,0
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	1,6	2,3	1,9
Estrazione di minerali energetici	5,2	2,2	3,7
Estrazione di minerali non energetici	3,8	2,7	3,2
Industrie alimentari delle bevande e del tabacco	3,0	2,6	2,8
Industrie tessili e dell'abbigliamento	4,2	3,0	3,6
Industrie conciarie, prodotti in cuoio, pelle e similari	4,2	3,9	4,1
Industria del legno e dei prodotti in legno	3,6	3,3	3,4
Fabbr. della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria	2,6	2,7	2,7
Fabbricazione di coke, raff di petrolio	4,8	2,0	3,4
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	3,8	3,0	3,4
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	3,5	2,9	3,2
Fabbr. di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	3,4	2,8	3,1
Metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo	3,3	2,7	3,0
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	3,5	2,9	3,2
Fabbr. di macch. e apparecch elettriche elettroniche ed ottiche	3,4	2,7	3,0
Fabbricazione di mezzi di trasporto	3,3	2,5	2,9
Altre industrie manifatturiere	3,8	2,9	3,3
Produzione e distribuz. di en elettrica, gas e acqua	1,7	2,1	1,9
Costruzioni	3,3	2,7	3,0
Commercio all'ingrosso, al dettaglio e riparazioni	4,1	2,9	3,5
Alberghi e ristoranti	3,5	1,9	2,7
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	2,4	2,2	2,3
Intermediazione monetaria e finanziaria	3,2	2,3	2,8
Attività immobiliari, informatica, ricerca, serv alle imprese	3,8	3,0	3,4
Servizi generali della P. A. e assic sociale obbligatoria	3,1	6,8	4,9
Istruzione	3,9	4,0	4,0
Sanità e assistenza sociale	4,5	3,6	4,1
Altri servizi pubblici, sociali e personali	2,5	2,3	2,4
Attività svolte da famiglie e convivenze	3,4	1,7	2,6
Totale industria s.s.	3,5	2,8	3,1
Amministrazione Pubblica (*)	3,9	4,3	4,1
Totale economia	3,5	3,1	3,3
Per memoria:			
Deflatore dei consumi interni	2,7	2,7	2,7

fonte: elaborazioni ref. su dati Istat

(*) Conto economico consolidato delle Amministrazioni Pubbliche

Tabella 1.6 - Le dinamiche delle retribuzioni contrattuali

<i>var % medie annue</i>	Dic '05 / dic '00	<i>differenza rispetto alle retribuzioni di fatto</i>
Agricoltura	2,2	-0,2
Estrazione minerali energetici	1,8	0,4
Estrazione minerali solidi	3,5	-0,8
Alimentari, bevande e tabacco	2,9	-0,3
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	2,9	0,1
Cuoio, conciarie, calzature	2,8	1,1
Legno	2,8	0,5
Carta, editoria e grafica	2,4	0,3
Energia e petroli	1,8	0,2
Chimica	2,6	0,4
Gomma e plastiche	2,8	0,1
Lavoraz. minerali non metal.	2,6	0,2
Metalmeccanica	2,5	0,2
Meccanica generale e impiantistica	2,5	0,4
Elettromecc. ed elettron.	2,6	0,1
Fabbricaz. mezzi di trasp.	2,5	0,0
Energia elettrica, gas e acqua	1,9	0,2
Edilizia	3,1	-0,4
Commercio	2,8	0,1
Pubblici esercizi e alberghi	2,3	-0,4
Trasporti e comunicazioni	2,4	-0,2
Credito e assicurazioni	2,4	-0,1
Servizi alle imprese e alle fam	2,7	0,3
Istruzione pubblica	2,4	1,6
Servizio Sanitario Nazionale	2,5	1,1
Industria in senso stretto	2,6	0,2
Attività della Pubblica Amministrazione	2,5	1,8

fonte: elaborazioni ref. su dati Istat

All'interno del settore manifatturiero non si scorgono altri settori devianti dai trend medi dell'industria. Significativamente più bassa della media è invece risultata la crescita salariale nel settore della "produzione e distribuzione di energia elettrica, acqua e gas". Anche in questo caso il risultato è apparentemente abbastanza paradossale dato che, all'interno dell'industria in senso stretto, questo è il settore caratterizzato da maggiore crescita. Si tratta di un settore nel quale è predominante il segmento della produzione di energia elettrica, e che ha visto, a partire dalla seconda metà degli anni novanta, una forte contrazione dei livelli occupazionali soprattutto da parte dell'operatore dominante, l'Enel, dove i livelli di partenza dei salari erano mediamente parecchio elevati.

Se si guarda invece al settore delle costruzioni, sorprende di osservare dinamiche salariali inferiori a quelle medie del sistema nonostante la fase di forte crescita della domanda di lavoro occorsa durante gli ultimi anni. Su questo comparto, ha probabilmente influito il forte afflusso di manodopera immigrata nonché la fase di regolarizzazione, che ha evidentemente reso più difficile la quantificazione della crescita salariale. Non va comunque anche dimenticato che si tratta di un settore in cui elevato risulta il peso del lavoro autonomo, il che rende meno significativo il dato relativo ai salari dei dipendenti. Fra l'altro, per questo settore le retribuzioni di fatto da contabilità sono cresciute addirittura meno delle contrattuali. Si sarebbe quindi verificato un apporto di segno negativo da parte delle componenti cosiddette di "slittamento salariale", che confermerebbe i cambiamenti di composizione della struttura occupazionale e la regolarizzazione di molti lavoratori con salari prossimi al minimo contrattuale.

In generale, i salari dell'industria sono aumentati, pur con le divergenze menzionate in precedenza, in linea con l'inflazione. Per l'aggregato dell'industria in senso stretto la variazione in media d'anno delle retribuzioni si è assestata al 2.8 per cento a fronte di una crescita del deflatore dei consumi interni delle famiglie pari al 2.7 per cento. Per il complesso dell'industria in senso stretto la parte della retribuzione oggetto di contrattazione centralizzata è aumentata poco meno, del 2.5 per cento all'anno. In generale, quindi, la sola contrattazione di primo livello non è riuscita a garantire la stabilità del potere d'acquisto dei salari.

Se si passa all'analisi dei servizi privati, si rileva subito un altro dato controintuitivo della fase più recente. Difatti, le retribuzioni nei servizi sono cresciute meno di quelle dell'industria. Sotto il 2 per cento la crescita dei salari di fatto nel settore degli alberghi e ristoranti, addirittura meno del pur modesto 2.2 per cento derivante dal contratto nazionale. Poco sopra il 2 per cento è risultata la dinamica salariale nei "Trasporti e comunicazioni" e nel settore dell'intermediazione monetaria, in linea con quanto contrattato centralmente. Tutti questi settori hanno mantenuto una dinamica retributiva inferiore a quella dei deflatore dei consumi.

Infine, risalta immediatamente dai dati riportati nella Tavola 1.5 la crescita salariale nei settori del pubblico impiego, dove vengono conseguiti i ritmi di

crescita più elevati, anche considerando il più ampio orizzonte temporale decennale.

Per il complesso della Pubblica Amministrazione la dinamica media annua è risultata pari al 4.1 per cento, un punto in più rispetto a quanto osservato nell'industria.

La crescita più sostenuta è stata toccata nel settore del “servizi generali della P.A. e assicurazione sociale obbligatoria”, dove la crescita in media d'anno sfiora il 7 per cento. Segue il settore dell'istruzione con una crescita del 4 per cento, e quello della sanità (+3.6 per cento, ma era cresciuto molto nel quinquennio precedente³⁸⁰. Il rilevante “slittamento salariale” evidenziato dal Pubblico impiego negli ultimi anni trae origine da diversi elementi. Fra questi, il principale è rappresentato dal forte impatto che ha avuto la contrattazione integrativa nel comparto delle Autonomie locali, la quale trova alimento dall'attivazione di fonti di finanziamento che i CCNL prevedono espressamente, ma che non determinano nell'ammontare. Va ricordato che questa caratteristica di autonomia non costituisce un aspetto anomalo ed inatteso, ma è il frutto delle direzioni complessive imboccate all'epoca della cosiddetta “seconda privatizzazione”. L'idea dominante e assolutamente condivisa era quella che l'efficienza delle Pubbliche amministrazioni andasse perseguita anche garantendo maggiori spazi di autonomia ai singoli Enti nella gestione delle risorse umane.

A questo elemento va poi aggiunto il fatto che nei CCNL di diversi comparti sono previste ulteriori risorse, non immediatamente recepibili in termini di Retribuzioni contrattuali, stanti le convenzioni metodologiche adottate dall'Istat. In modo analogo possono aver operato riqualificazioni professionali, cioè progressioni di carriera, concordate in sede di contrattazione nazionale, rilevate sul versante delle Retribuzioni di fatto, ma meno recepibili in termini di Retribuzioni contrattuali.³⁸¹

1.6 Dai salari ai prezzi interni: un esercizio di scomposizione

Alla luce delle tendenze sopra riepilogate, possiamo sintetizzare le dinamiche degli ultimi anni come una fase di sostanziale moderazione salariale fatta eccezione per i comparti del pubblico impiego. La moderazione è stata ispirata da una contrattazione nazionale che ha mantenuto la crescita salariale appena in linea

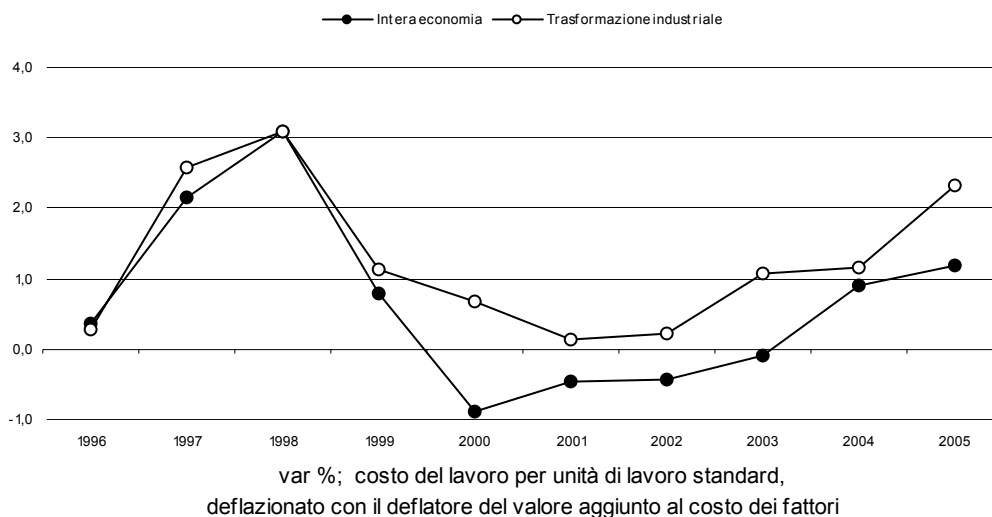
³⁸⁰ Il dato complessivo è tratto dal conto consolidato delle Amministrazioni Pubbliche, che rappresenta adeguatamente dal punto di vista istituzionale il Pubblico Impiego. I dati funzionali sono invece tratti dalla versione standard della Contabilità nazionale e consentono un maggiore grado di dettaglio; ad esempio rendono disponibile una indicazione relativa alla sola istruzione. Va però sottolineato che con questa seconda fonte non è possibile isolare i dipendenti con contratto di pubblico impiego.

³⁸¹ Su questi aspetti si possono utilmente consultare gli ultimi numeri del *Rapporto Trimestrale Aran sulle Retribuzioni del Pubblico Impiego*, nonché: Vignocchi, (2006), *Tre tornate di contrattazione negli Enti locali: cosa salvare di un'esperienza controversa*, in C. Dell'Aringa e G. Della Rocca (a cura di), “Quale contrattazione collettiva ...”, in corso di pubblicazione.

con quella dei prezzi, e alla quale si sono sovrapposti modesti apporti dal versante della contrattazione decentrata.

Nel complesso, tali risultati ci condurrebbero quindi ad affermare che dal punto di vista dell'offerta di lavoro hanno prevalso condizioni sostanzialmente distese. Tale conclusione, a prima vista abbastanza scontata, si presta ad una lettura lievemente più problematica se si passa ad esaminare l'andamento del costo del lavoro reale dal punto di vista dell'impresa. Tale variabile è costruita deflazionando il costo del lavoro con il rispettivo deflatore del valore aggiunto settoriale, misura rappresentativa dei prezzi praticati dalle imprese. Il costo del lavoro reale così ottenuto è la variabile che interviene nel determinare la domanda di lavoro da parte delle imprese. Il rispettivo andamento con riferimento al totale dell'economia, e alla sola trasformazione industriale, è illustrato nella successiva Figura 1.12.

Fig. 1.12 – Italia: costo del lavoro reale



Spicca immediatamente la differenza di andamento rispetto a quanto avevamo osservato in precedenza guardando ai salari reali. Se dal punto di vista del lavoratore i salari reali sono cresciuti molto poco, lo stesso non può dirsi se si guarda al punto di vista delle imprese, e soprattutto quelle industriali.

La differenza fra le due misure riflette da un canto la diversa evoluzione del numeratore, cioè la differenza fra il tasso di crescita del costo del lavoro e quello delle retribuzioni (essenzialmente quindi il peso degli oneri sociali); la distanza fra le dinamiche di queste due variabili è risultata comunque, nel corso degli ultimi anni, molto contenuta.

La seconda ragione di divergenza è rappresentata, evidentemente, dalla diversa evoluzione del denominatore. Non è infatti detto che i prezzi finali pagati dai consumatori (cosiddetti prezzi di domanda, ad esempio il deflatore dei consumi) presentino un andamento in linea con i prezzi praticati dai produttori domestici (cosiddetti prezzi di offerta, cioè il deflatore del valore aggiunto).

Solitamente, comunque, le due misure non presentano forti divergenze, hanno cioè valori abbastanza simili. Vi sono, però, casi in cui possono anche divergere in misura significativa.

Una prima fonte di divergenza è rappresentata dall'andamento delle ragioni di scambio del sistema, misurate dal differenziale nella dinamica dei prezzi dei beni esportati e di quelli dei beni importati. Ciò che ne genera variazioni importanti sono in generale i casi di fluttuazioni ampie dei prezzi delle materie prime.

A parità di crescita del deflatore del valore aggiunto, una maggiore dinamica dei prezzi dei beni esportati tende a scaricare sull'esterno una parte delle tensioni inflative e quindi consente una crescita più contenuta del deflatore dei consumi interni. In senso opposto agisce una maggior dinamica del costo dei beni importati, che spinge ad un innalzamento dei prezzi pagati dai consumatori, oltre il deflatore del valore aggiunto.

Un secondo aspetto da prendere in considerazione è poi il fatto che il deflatore del valore aggiunto è calcolato al costo dei fattori e, quindi, non incorpora l'effetto delle imposte indirette sui prezzi finali pagati dal consumatore.

Tavola 1.7 - Deflatori della domanda in Italia

var % annue

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Deflatore della domanda nazionale	1,9	3,5	2,8	2,8	2,8	3,1	2,6
Consumi finali nazionali	2,0	3,6	3,0	2,9	3,0	3,0	2,6
- spesa delle famiglie	1,8	3,4	2,6	2,9	2,8	2,6	2,3
- spesa della PA e istituzioni	2,6	4,5	4,0	2,8	3,6	4,2	3,2
Investimenti fissi lordi	1,5	2,8	2,3	2,6	2,0	3,2	2,5
- macchine e attrezzature	1,6	2,6	2,1	1,8	1,0	2,0	1,2
- costruzioni	1,5	3,2	2,6	3,8	3,3	4,6	3,9

Elaborazioni ref. su dati Istat

Tavola 1.8 - Contributi alla variazione del deflatore della domanda nazionale

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Deflatore della domanda interna	1,4	3,9	2,7	2,8	2,7	2,9	2,6
- Razioni di scambio	0,1	2,1	-0,3	-0,6	-0,4	0,0	0,5
- Imposte indirette	-0,1	0,2	-0,1	0,5	0,1	0,5	0,5
- Margini Unitari	0,7	1,5	1,3	0,8	0,5	1,0	0,1
- Clup	0,7	0,3	1,8	2,1	2,4	1,4	1,4

Elaborazioni ref. su dati Istat

La tavola 1.8 consente quindi di ricostruire il peso relativo che i diversi elementi hanno avuto nel determinare la crescita del deflatore della domanda³⁸². La tavola può essere letta dal basso, notando subito come il costo del lavoro per unità di prodotto e i profitti per unità di prodotto abbiano determinato insieme nel 2005 una crescita del deflatore della domanda pari all'1.5 per cento. Si tratta di un valore molto basso. Negli ultimi anni, come si osserva anche dalla Figura 1.13, soltanto nel 1999 profitti e costo del lavoro generarono un contributo così basso all'inflazione. In quell'anno, però la dinamica dei prezzi si posizionò su valori davvero esigui.

Nel 2005, invece, le cose sono andate diversamente per due ragioni.

La prima è che la perdita di ragioni di scambio ha determinato da sola una maggiore crescita del deflatore della domanda interna pari allo 0.5 per cento. La ragione sta nel fatto che il sistema economico ha sopportato l'impennata del prezzo del petrolio. Si è tornati così a osservare un contributo positivo delle ragioni di scambio alla dinamica dei prezzi interni dopo quattro anni consecutivi in cui queste avevano generato un effetto calmierante sull'inflazione. Le imprese, soprattutto quelle industriali, hanno quindi parzialmente reagito ai rincari dal lato dei costi contenendo i margini, e questo concorre a spiegare il contributo molto basso dei profitti unitari alla crescita dei prezzi.

La seconda ragione è che le imposte indirette hanno aggiunto un ulteriore mezzo punto, per il secondo anno consecutivo, alla dinamica del deflatore della domanda interna. Si tratta di un contributo importante dal lato delle imposte indirette.

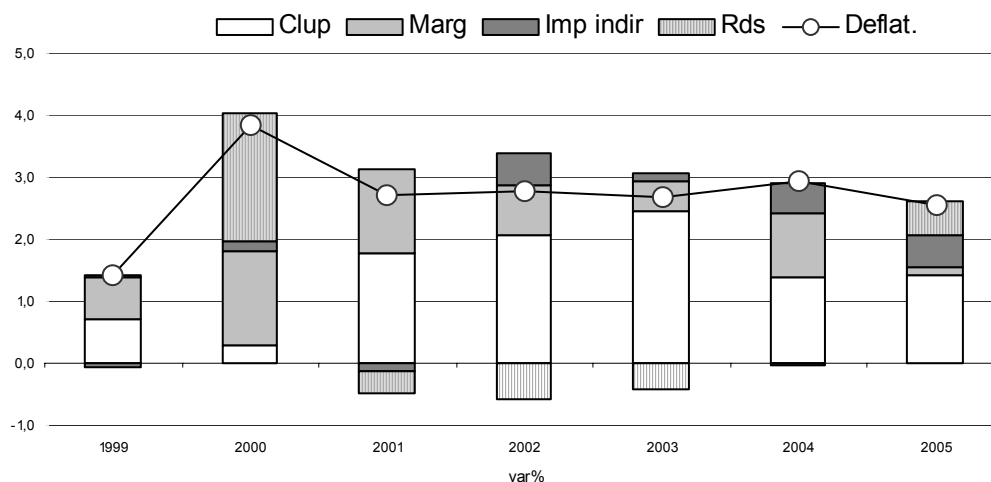
³⁸² Il deflatore di domanda impiegato in precedenza è quello dei consumi. In questa sezione si utilizza quello della domanda interna in quanto consente una scomposizione contabile esatta nei termini del contributo delle diverse componenti che lo determinano.

Solitamente, infatti, queste forniscono un contributo contenuto alla dinamica dei prezzi interni (a meno dei casi in cui cambia la fiscalità). Ad esempio, fra il 1999 e il 2003 le imposte indirette hanno mediamente generato un contributo alla crescita del deflatore della domanda interna pari allo 0.1 per cento.

I risultati sopra presentati in qualche misura “chiudono il cerchio” di quanto visto in precedenza: dietro la stabilità dell’inflazione italiana degli ultimi anni non vi sono tendenze uniformi. Una volta nettata dagli effetti indotti da soggetti esterni dal comportamento di imprese e lavoratori (cioè dall’effetto delle ragioni di scambio e delle imposte indirette) l’inflazione italiana si è ridotta nell’ultimo biennio in misura significativa. Questo risultato pare segnalare come il sistema abbia cominciato a reagire alla pressione competitiva internazionale, almeno nella forma di contenimento dei margini. Nei prossimi anni ulteriori risultati in termini di disinflazione del sistema potranno essere conseguiti se si riuscirà a fare ripartire la dinamica interna della produttività.

In effetti, anche dal punto di vista della produttività il biennio 2004-2005 si è caratterizzato per qualche, seppur timido, segnale di miglioramento. La produttività del lavoro è tornata ad aumentare sia pure a tassi molto modesti, dopo un biennio di ampie flessioni. E’ dunque concreta la possibilità di ritornare a vedere una tendenza crescente del potere d’acquisto del salario senza dove necessariamente puntare su accelerazioni salariali che minerebbero ulteriormente il già fragile contesto competitivo in cui operano le imprese in Italia.

Fig. 1.13 - Contributi alla variazione del deflatore della domanda nazionale



2. I differenziali retributivi interni

2.1 Differenziali salariali e caratteristiche d'impresa

Seguendo l'impostazione dei precedenti Rapporti Cnel, in questo paragrafo si analizzano i differenziali salariali al variare delle caratteristiche d'impresa, con particolare attenzione al ruolo del settore di attività economica e alla dimensione.

In assenza di dati amministrativi aggiornati su questi aspetti, seguendo l'impostazione del precedente Rapporto l'analisi si basa sui dati retributivi desumibili dall'Indagine dell'Istat su "Struttura e Competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi"³⁸³. I dati più recenti sono stati pubblicati nell'ottobre 2005 e fanno riferimento al 2003.

Sulla base di questa fonte, nella tavola 2.1. si riporta l'andamento del differenziale salariale nei principali settori dell'economia rispetto alla media nazionale dal 2001 al 2003.

La tavola evidenzia la persistenza di rilevanti differenze retributive tra i diversi settori dell'economia. Le retribuzioni appaiono particolarmente elevate rispetto alla media nazionale nell'estrazione di minerali energetici, in quello della produzione di energia e nel settore chimico. In assenza di informazioni sul comparto dell'intermediazione finanziaria e sulla Pubblica Amministrazione, l'unico settore dei servizi che paga retribuzioni al di sopra della media nazionale (di circa il 30%) è quello dei trasporti. Un differenziale analogo emerge anche per gran parte dell'industria meccanica, soprattutto nei settori ad alta intensità tecnologica (come la fabbricazione di macchine elettroniche e di precisione e la fabbricazione di mezzi di trasporto). Retribuzioni inferiori alla media sono invece pagate nei settori tradizionali del "Made in Italy", soprattutto nel tessile, nella lavorazione del legno e del cuoio (con differenze rispetto alla media che oscillano tra il 18 e il 22%)³⁸⁴. Salari ancora più bassi sono registrati in alcuni settori dei servizi, in particolare il comparto della ristorazione (-35%), l'istruzione (-30%) e la sanità (-23%).

La tavola mostra inoltre una notevole persistenza delle relatività salariali nel tempo (testimoniata anche dal valore relativamente stabile del coefficiente di variazione), con le uniche eccezioni del settore estrattivo e di quello della produzione e distribuzione di energia. Nel primo caso, fatta 100 la media nazionale, i salari relativi sono cresciuti da 217 nel 2001 a 224 nel 2003; nel secondo caso, per quanto sempre al di sopra della media nazionale, il differenziale si è progressivamente ridotto da 165 nel 2001 a 135 nel 2003, probabilmente anche a seguito della maggior competizione nel settore.

³⁸³ Per una descrizione della fonte si rimanda a CNEL (2004), p. 350; oppure a Istat (2005)

³⁸⁴ Si noti che sono gli stessi settori più esposti alla concorrenza internazionale (in particolare dalla Cina e dall'Europa dell'est) in termini di prezzo.

Tavola 2.1 - Differenziale retributivo per settore di attività economica

Media economia=100

SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA	2001	2002	2003
Estrazione di minerali	122	140	138
Estrazione di minerali energetici	217	215	224
Estrazione di minerali non energetici	97	98	100
Attività manifatturiere	105	107	107
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	103	105	103
Industrie tessili e dell'abbigliamento	81	82	82
Industrie conciarie, fabbr. prodotti in cuoio, pelle e similari	75	80	78
Industria del legno e dei prodotti in legno	78	78	79
Fabr. pasta-carta, carta e prod.di carta; stampa ed editoria	120	122	124
Fabr. coke, raffinerie di petrolio, trattam. combustibili nucleari	179	198	174
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	157	158	162
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	102	106	105
Fabr. di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	104	105	106
Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	100	100	103
Fabr.macc. ed appar.mecc., install., montag., riparaz. e manutenz.	117	119	122
Fabr. macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche	115	117	116
Fabbricazione di mezzi di trasporto	120	119	119
Altre industrie manifatturiere	84	86	86
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	165	162	135
Industria in senso stretto	107	109	108
Costruzioni	83	83	82
INDUSTRIA	103	104	103
Comm. ingros. e dett.; ripar. autov., motocicli e beni pers. e per la casa	93	92	94
Alberghi e ristoranti	69	67	65
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	127	128	128
Att. imm., nolegg., inform., ricerca, altre attività profess.	94	95	97
Istruzione	71	75	69
Sanità e altri servizi sociali	78	78	77
Altri servizi pubblici, sociali e personali	97	98	n.d.
TERZIARIO	97	96	97
TOTALE	100	100	100
Coefficiente di variazione	0.358	0.336	0.357

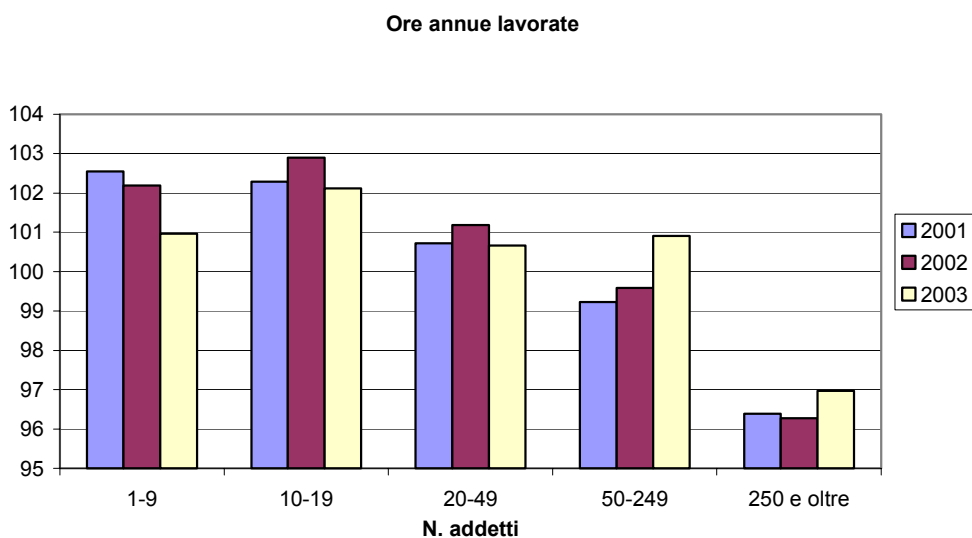
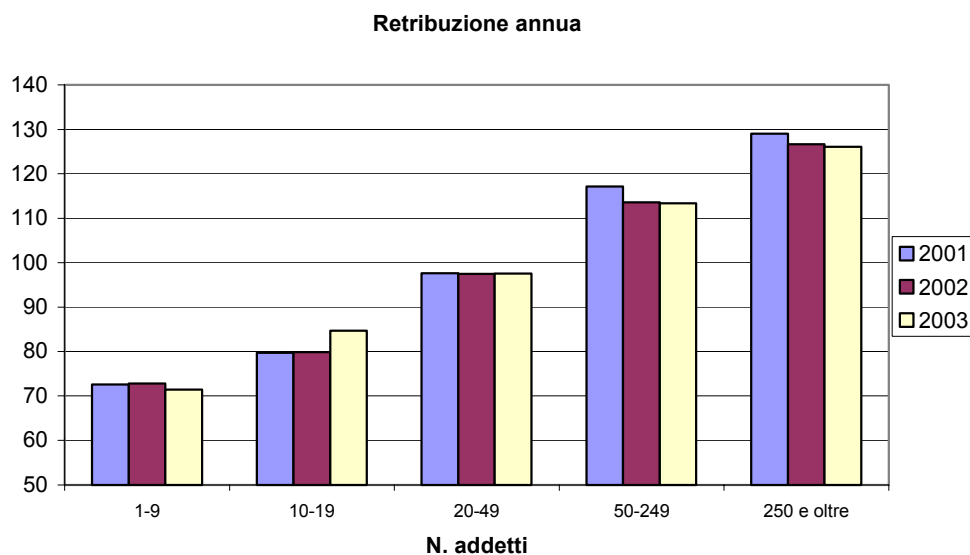
Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi

La figura 2.1 illustra l'andamento del differenziale retributivo e delle ore lavorate al variare della dimensione aziendale. Il primo riquadro conferma l'usuale relazione monotona crescente tra retribuzioni e numero di addetti: fatta 100 la media nazionale nel 2003, le retribuzioni variano da poco più di 70 nelle microimprese ad oltre 126 nelle imprese con almeno 250 addetti. Le retribuzioni risultano inferiori alla media anche nelle imprese medio-piccole (da 10 a 50 addetti). Come nel caso dei settori, anche i differenziali retributivi per dimensione aziendale appaiono piuttosto stabili nel tempo, anche se nell'ultimo anno sembra essersi verificata una leggera convergenza, a vantaggio soprattutto dei lavoratori nelle imprese da 10 a 20 addetti.

Tale convergenza nelle retribuzioni annue non sembra essere stata tuttavia determinata da un aumento relativo delle ore lavorate dai lavoratori nelle piccole imprese: nel periodo in esame, come mostra il secondo riquadro della figura 2.1, dal 2001 al 2003 il differenziale nelle ore annue di lavoro pro-capite (sempre rispetto alla media nazionale) si è infatti ridotto (o è rimasto costante) nelle imprese con meno di 50 dipendenti, mentre è aumentato per le imprese medio-grandi. Nel complesso, il numero di ore di lavoro pro-capite continua comunque ad essere più elevato nelle microimprese rispetto a quelle di maggiore dimensione³⁸⁵, rendendo di fatto ancora più marcate le differenze nei salari orari al crescere della dimensione aziendale.

³⁸⁵ Nel 2003 l'orario effettivo è stato di 1670 ore per i lavoratori nelle imprese con meno di 10 addetti, oltre il 4% in più rispetto ad un lavoratore in un'impresa con almeno 250 addetti. Dal 2001 al 2003 si è verificata una riduzione delle ore lavorate pro-capite in tutte le classi dimensionali, ma la riduzione è stata più consistente nelle microimprese (-5%), rispetto a riduzioni comprese tra l'1% ed il 3% per le imprese di maggiori dimensioni.

Figura 2.1- Differenziale retributivo e di orario per classe dimensionale 2001-2003
 Media nazionale in ciascun anno=100



Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi

Tavola 2.2 - Differenziale retributivo per classe dimensionale e comparto di attività economica 2001 - 2003

Media per comparto=100

CLASSI DI ADDETTI	2001	2002	2003
Industria in senso stretto			
1-9	68	67	67
10-19	74	74	77
20-99	91	89	91
100-249	113	108	108
250 e oltre	132	129	128
Totale	100	100	100
Coefficiente di variazione	0.241	0.229	0.218
Costruzioni			
1-9	85	86	81
10-19	91	90	99
20-99	114	113	110
100-249	147	136	140
250 e oltre	165	158	161
Totale	100	100	100
Coefficiente di variazione	0.311	0.275	0.286
Servizi			
1-9	76	76	75
10-19	85	85	90
20-99	101	102	102
100-249	115	113	111
250 e oltre	123	121	121
Totale	100	100	100
Coefficiente di variazione	0.176	0.168	0.160

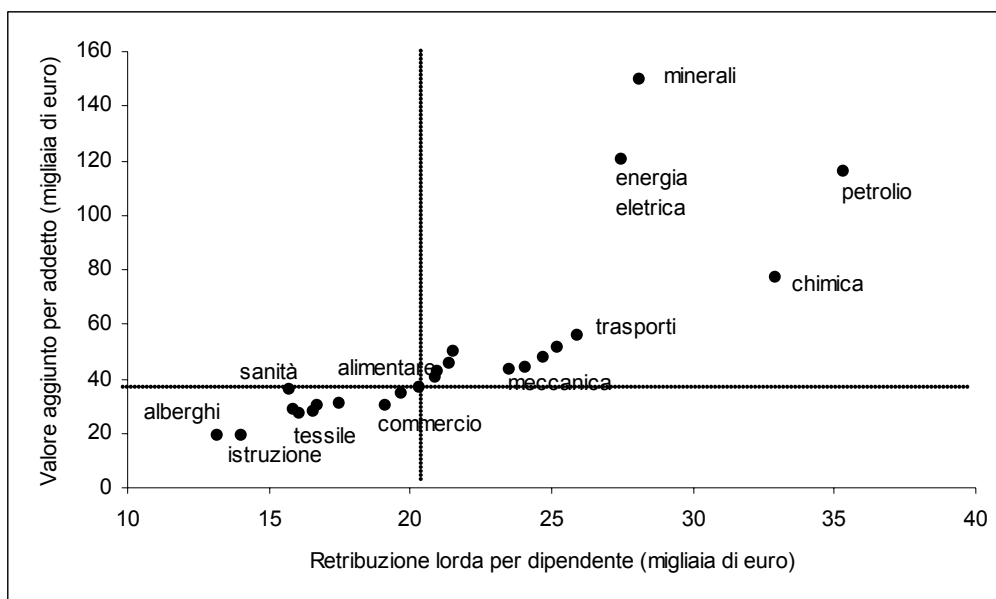
Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi

Il differenziale retributivo tra le piccole e le grandi imprese è presente indifferentemente in tutti i macrosettori di attività economica, ma risulta più ampio nell'industria che nei servizi (tavola 2.2). Mentre nella prima la retribuzione media erogata dalle imprese con almeno 250 addetti è quasi il doppio di quella pagata dalle microimprese, le grandi imprese dei servizi pagano i propri lavoratori circa il 60% in più rispetto alle piccole imprese dello stesso comparto.

2.1.1 Retribuzioni e produttività tra specializzazione produttiva e apertura dei mercati

L'analisi dei differenziali retributivi al variare delle caratteristiche d'impresa non può prescindere da alcune considerazioni sulla produttività. Se, come previsto dalla teoria neoclassica sulla domanda di lavoro, i salari sono commisurati alla produttività marginale del lavoro, allora è lecito attendersi differenziali salariali laddove sussistano anche differenziali di produttività. Pur con tutte le difficoltà intrinseche ad una corretta misurazione della produttività, i dati dell'indagine dell'Istat sulla "Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi" consentono di verificare la correlazione esistente tra andamento delle retribuzioni e della produttività (media) del lavoro al variare delle caratteristiche d'impresa.

Figura 2.2 - Retribuzioni e produttività nei settori di attività economica, 2003



Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi

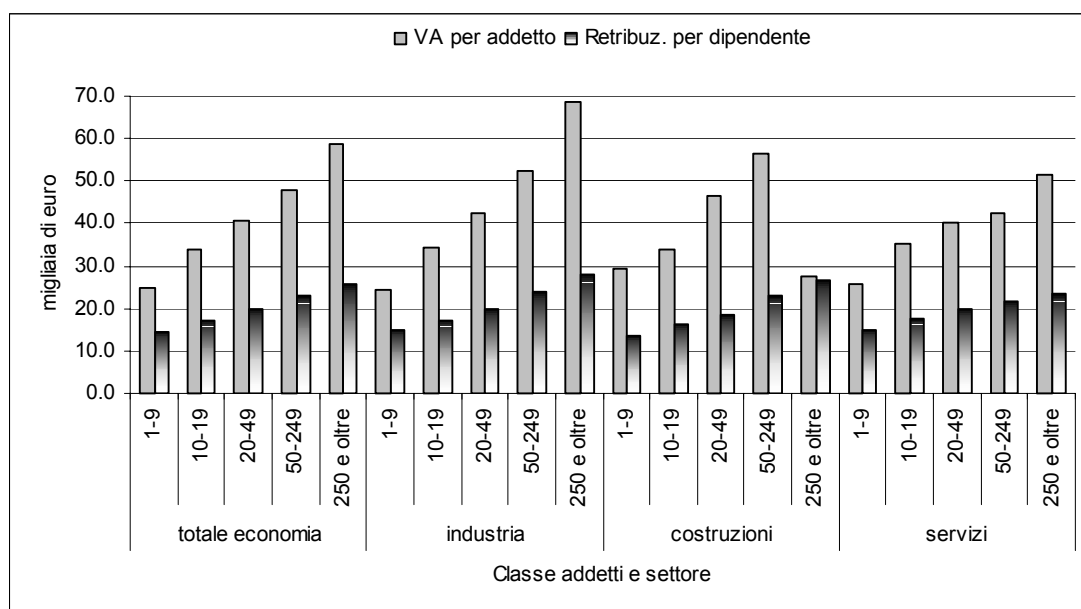
In questa prospettiva, la figura 2.2 confronta le retribuzioni medie annue pro-capite per settore (misurate sull'asse delle ascisse) con la relativa produttività media del lavoro (misurata in termini di valore aggiunto per addetto sull'asse delle ordinate). La figura evidenzia una chiara relazione positiva tra le due grandezze economiche in esame³⁸⁶: i settori caratterizzati da retribuzioni mediamente elevate (come il settore petrolifero, energetico, estrattivo e chimico) sono anche

³⁸⁶ L'indice di correlazione è 0.8

caratterizzati da elevati livelli di produttività; al contrario, i settori che pagano retribuzioni mediamente più basse (in particolare la ristorazione, l'istruzione e il tessile) presentano anche livelli di valore aggiunto per addetto inferiori alla media (identificata dalle linee tratteggiate in figura). Non sembrano esservi settori caratterizzati da retribuzioni mediamente basse e produttività mediamente elevata (come testimonia l'assenza di punti nel quadrante in alto a sinistra), così come non vi sono settori che pagano retribuzioni elevate pur in corrispondenza di bassi livelli produttivi (data l'assenza di punti nel quadrante in basso a destra).

Il quadro appena delineato non muta anche includendo nell'analisi la variabile dimensionale. Nella figura 2.3 si riportano infatti le retribuzioni medie annue e il valore aggiunto per addetto al variare della dimensione d'impresa all'interno dei tradizionali macrosettori.

Figura 2.3 - Retribuzioni e produttività per macrosettore e dimensione d'impresa, 2003



Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi

Dalla figura si evince che anche i differenziali retributivi per classe dimensionale sono chiaramente associati a simili differenziali di produttività. La maggior dispersione retributiva nell'industria rispetto ai servizi è inoltre affiancata da una maggior dispersione della produttività pro-capite: fatto 100 il valore aggiunto per addetto nelle microimprese di ciascun comparto, il corrispondente valore per le grandi imprese risulta pari a 280 nell'industria, a 200 nei servizi. Solo nelle costruzioni la crescita della produttività del lavoro non risulta lineare, dal

momento che le imprese più grandi di questo settore sono caratterizzate da livelli produttivi più bassi rispetto alle imprese di minori dimensioni³⁸⁷.

E' stato inoltre osservato che la stessa relazione positiva al crescere della dimensione e per settore di attività emerge tra differenziali di costo del lavoro e differenziali di produttività (lorda) del lavoro e permane anche all'interno delle tradizionali ripartizioni geografiche (Birindelli e Megale, 2005).

Alla luce dei problemi di competitività del sistema produttivo italiano e della progressiva e continua globalizzazione dei mercati, è interessante osservare la relazione esistente tra retribuzioni e produttività delle imprese al variare della loro apertura ai mercati internazionali. Questo taglio dell'analisi risulta particolarmente rilevante, dal momento che la preponderanza della microimpresa, strutturalmente poco adatta a competere nei mercati globali, e l'elevato costo del lavoro italiano (rispetto ai *competitors* internazionali, soprattutto la Cina e i paesi dell'Europa dell'Est) vengono spesso annoverati tra le cause della progressiva perdita di quote di mercato del sistema produttivo italiano, soprattutto nei settori manifatturieri tradizionali. Va inoltre osservato che la realtà delle imprese esportatrici costituisce una quota rilevante dell'economia italiana: nel 2003 esse occupano infatti quasi il 56% degli addetti (più di 2,6 milioni) e producono oltre il 67% del valore aggiunto dell'industria manifatturiera. Si tratta di imprese mediamente più grandi delle imprese non esportatrici (rispettivamente, 30 e 5 addetti), tra le quali tuttavia non mancano casi di piccole imprese, soprattutto nella meccanica e nella lavorazione della pelle e del cuoio.

Alla luce di queste considerazioni, la tavola 2.3 presenta i differenziali retributivi e di produttività per classe dimensionale e propensione all'export delle imprese, distinguendo queste ultime in due gruppi: quelle orientate esclusivamente al mercato nazionale (imprese non esportatrici) e quelle che vendono il proprio prodotto anche sui mercati esteri (imprese esportatrici). Le prime quattro colonne della tavola mostrano l'andamento dei differenziali retributivi e di produttività al crescere della dimensione aziendale all'interno di ciascun gruppo di imprese. Nelle ultime due colonne vengono invece presentati i differenziali tra imprese esportatrici e non esportatrici all'interno di ciascuna classe dimensionale.

Le prime colonne della tavola confermano la relazione positiva esistente tra differenziali salariali e di produttività al crescere della dimensione d'impresa. Tale relazione emerge chiaramente sia per le imprese esportatrici che per quelle orientate solo al mercato interno, ma la progressività risulta più marcata nel caso di questo secondo gruppo d'imprese. Fatta 100 la retribuzione mediamente pagata nelle imprese con meno di 10 addetti, la retribuzione relativa delle grandi imprese esportatrici risulta pari a 172, rispetto a 196 delle imprese non esportatrici.

³⁸⁷ Va altresì osservato che le imprese di costruzioni con almeno 250 addetti sono solo 85 (circa lo 0.02% dell'oltre mezzo milione di imprese edili operanti in Italia nel 2003) e rappresentano meno del 3% degli addetti complessivamente occupati nel comparto.

Risultati analoghi si registrano anche in termini di valore aggiunto³⁸⁸. Ciononostante, le ultime colonne della tavola mostrano che le imprese esportatrici sono caratterizzate da una performance in media migliore rispetto a quella delle aziende orientate esclusivamente al mercato interno.

La produttività del lavoro delle imprese esportatrici è infatti nettamente superiore a quella delle imprese non esportatrici, con differenze rilevanti proprio tra le microimprese: fatta 100 la produttività del lavoro delle imprese con meno di 10 addetti non operanti sui mercati esteri, il corrispondente valore per le imprese esportatrici di pari dimensione risulta superiore a 144. Differenziali positivi a favore delle imprese esportatrici, per quanto decrescenti all'aumentare della dimensione, si registrano anche per le altre classi di addetti. Soltanto nelle grandi imprese con 250 addetti e oltre il valore aggiunto per addetto di quelle esportatrici risulta inferiore a quello delle non esportatrici (di circa 8 punti percentuali).

Un quadro analogo emerge anche in termini retributivi: nelle piccole e medie imprese esportatrici le retribuzioni per dipendente sono sistematicamente superiori a quelli delle imprese non esportatrici (+15% nelle microimprese; +12% in quelle da 10 a 49 addetti). I differenziali salariali tra i due gruppi d'impresе tendono quindi a ridursi con la dimensione aziendale, divenendo pressoché nulli nel caso delle grandi imprese. Va tuttavia osservato che le differenze nelle retribuzioni tra i due gruppi sono notevolmente inferiori rispetto ai corrispondenti differenziali di produttività.

Tavola 2.3 - Differenziali salariali e di produttività per dimensione di impresa e propensione all'export, 2003

	export		no export		export/non export	
	VA	retribuzioni	VA	retribuzioni	VA	retribuzioni
Classe addetti						
1-9	100.0	100.0	100.0	100.0	144.1	114.8
10-19	116.8	111.0	137.0	114.1	122.8	111.7
20-49	135.8	127.6	163.9	130.3	119.4	112.4
50-249	159.0	147.2	213.2	159.2	107.4	106.2
250 e oltre	184.1	171.8	286.8	195.8	92.5	100.7
Totale	155.7	147.2	137.9	125.4	162.6	134.8

Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi

Questi risultati evidenziano l'importanza della produttività, rispetto al costo del lavoro, come fattore di competitività nei mercati internazionali. Sembra inoltre che i maggiori oneri salariali non impediscono alle imprese esportatrici di

³⁸⁸ Fatto 100 il valore aggiunto per addetto nelle microimprese, il corrispondente valore per le grandi imprese risulta pari a 184 per le imprese esportatrici, 287 per quelle non esportatrici.

realizzare margini lordi di redditività più elevati rispetto alle imprese che vendono esclusivamente sul mercato nazionale (Istat, 2005).

2.2 Differenziali salariali e caratteristiche dei lavoratori

Esiste un'ampia e consolidata letteratura, internazionale e nazionale, sui differenziali salariali al variare delle caratteristiche dei lavoratori³⁸⁹. Tramite l'utilizzo di banche dati di fonte sia amministrativa, sia campionaria, anche nei precedenti Rapporti Cnel sono già state condotte numerose analisi su questo aspetto, ponendo particolare attenzione, nelle edizioni più recenti, all'andamento del differenziale di genere (Origo, 2004)³⁹⁰.

Al momento di stesura del presente Rapporto, l'unica fonte nazionale in grado di fornire le informazioni necessarie per un'analisi dei differenziali retributivi non solo di genere, ma anche per età, titolo di studio, professione ed area geografica è la "Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane" della Banca d'Italia³⁹¹. L'indagine, condotta generalmente ogni due anni, consente anche di compiere analisi di lungo periodo (su dati cross-sezionali ripetuti), evidenziando eventuali cambiamenti di rilievo nella struttura delle retribuzioni nell'ultimo decennio.

Utilizzando quindi un approccio più generale e di lungo periodo, nella tavola 2.4 si riportano i differenziali salariali al variare delle caratteristiche dei lavoratori (genere, età, titolo di studio, professione e area geografica) in tre anni rappresentativi dell'ultimo decennio: 1993, 1998 e 2004 (ultimo anno disponibile). Si tratta di retribuzioni nette percepite dai lavoratori dipendenti.

Al fine di verificare l'impatto esercitato dall'orario di lavoro (soprattutto nei casi, come nel differenziale di genere o per età, in cui alcuni gruppi della popolazione – come le donne, i giovani o i lavoratori più anziani - sono caratterizzati da una maggior incidenza di orari ridotti o da un maggior utilizzo di contratti part-time), si presentano i differenziali calcolati sulla base sia della retribuzione annua, sia del salario orario.

La tavola conferma una serie di fatti strutturali ormai noti in letteratura, che accomunano l'Italia ai maggiori paesi industrializzati: in tutti gli anni considerati, le donne percepiscono salari mediamente inferiore degli uomini; i salari tendono a crescere con l'età, il livello d'istruzione e la qualifica; esistono differenze nei salari percepiti da lavoratori localizzati in diverse aree del paese.

³⁸⁹ Per una rassegna internazionale si veda, ad esempio, Katz e Autor (1999); Altonji e Blank (1999). Per una rassegna sull'Italia si veda Pagani (2003).

³⁹⁰ L'analisi è peraltro in parte ostacolata dalla disponibilità di dati aggiornati e rappresentativi delle retribuzioni percepite dai lavoratori italiani. In particolare, i dati di origine amministrativa (si pensi agli archivi sulle retribuzioni dell'Inps) vengono resi disponibili per le elaborazioni con notevole ritardo ed il loro accesso non è al momento ancora agevole.

³⁹¹ Per una descrizione più dettagliata della fonte si rimanda a Cnel-Irs (1997) e Cnel (2004). Per ulteriori dettagli sull'indagine, il questionario ed i dati, si rimanda al materiale disponibile sul sito di Banca d'Italia.

Tavola 2.4 - Differenziali retributivi al variare delle caratteristiche dei lavoratori

	Retribuzione annua			Retribuzione oraria		
	1993	1998	2004	1993	1998	2004
Genere (Uomini=100)						
Donne	74.0	78.1	80.2	95.6	97.2	94.8
Età (15-24=100)						
25-34	147.8	139.7	141.7	147.4	132.3	134.0
35-44	183.1	169.2	166.1	176.0	159.0	152.8
45-54	197.6	184.1	180.1	185.2	173.8	165.2
55-64	203.4	181.1	198.3	205.3	192.6	179.2
65 e oltre	196.3	156.2	189.0	205.9	146.9	190.6
Titolo di studio (fino a licenza media =100)						
Diploma di scuola sup. e Laurea specializzazione	128.8 172.8	121.8 154.5	118.8 165.5	123.3 192.8	122.2 176.6	118.8 181.3
Professione (operai=100)						
Impiegati	138.9	131.3	131.2	143.2	139.2	136.7
Quadri	199.0	192.5	194.5	173.4	170.1	194.4
Dirigenti	319.3	281.3	310.1	241.1	241.1	253.6
Area geografica (Nord- ovest=100)						
Nord-Est	95.8	94.7	88.5	97.5	94.3	90.3
Centro	100.5	100.0	96.3	103.1	98.3	94.8
Sud	89.6	84.5	77.7	103.8	96.5	87.9
Coeff. di variazione tot.	0.548	0.527	0.535	0.742	0.655	0.685

Fonte: elaborazioni su dati banca d'Italia, Indagine sui bilanci delle famiglie italiane

Entrando più nel merito, si osserva che nel 2004 la retribuzione annua delle donne è di quasi 20 punti percentuali inferiore a quella degli uomini. Parte di questa differenza è però spiegata dal diverso numero di ore lavorate, dal momento che il differenziale in termini di salario orario si riduce a poco più del 5%. Per quanto ancora elevato, il differenziale di genere misurato sulle retribuzioni annue si è significativamente ridotto nel tempo, passando da 26% nel 1993, a 22% nel 1998, all'attuale 20%. Come già osservato nel precedente Rapporto (e come testimoniato dalla sostanziale stabilità del differenziale calcolato sui salari orari), la chiusura nel differenziale retributivo è stato determinato essenzialmente dal progressivo aumento delle ore lavorate dalle donne: nell'ultimo decennio si è assistito ad un sostanziale aumento della partecipazione femminile al mercato del

lavoro, che ha sì determinato un aumento dei contratti a tempo parziale, ma soprattutto un sostanziale aumento delle donne occupate a tempo pieno. Il numero di ore medie settimanali lavorate dalle donne è cresciuto soprattutto negli ultimi anni, passando da 33.8 nel 1998 a 34.5 nel 2004 (a fronte di una sostanziale stabilità dell'orario settimanale degli uomini intorno alle 40 ore).

I differenziali per classi d'età evidenziano il ruolo giocato dall'esperienza e dall'anzianità di servizio nella determinazione dei salari: fatta 100 la retribuzione annua dei più giovani nel 2004 (15-24 anni), la retribuzione sale a 142 per i lavoratori tra 25 e 34 anni, a 166 per quelli dai 35 ai 44 anni, a 180 per gli occupati di età centrale (45-54 anni), a oltre 198 per i lavoratori anziani con meno di 65 anni. La retribuzione scende invece leggermente (a 189) per i lavoratori ultra-sessantacinquenni. Quest'ultimo risultato sembra però essenzialmente determinato dal minor numero di ore lavorate dagli occupati più anziani, dal momento che il differenziale calcolato sul salario orario presenta una netta relazione monotona crescente con l'età³⁹². L'analisi nel tempo sembra inoltre evidenziare una netta riduzione del premio salariale per l'anzianità, che sembra colpire, in termini di punti percentuali, soprattutto i lavoratori in età centrale – e quindi le coorti relativamente più giovani³⁹³.

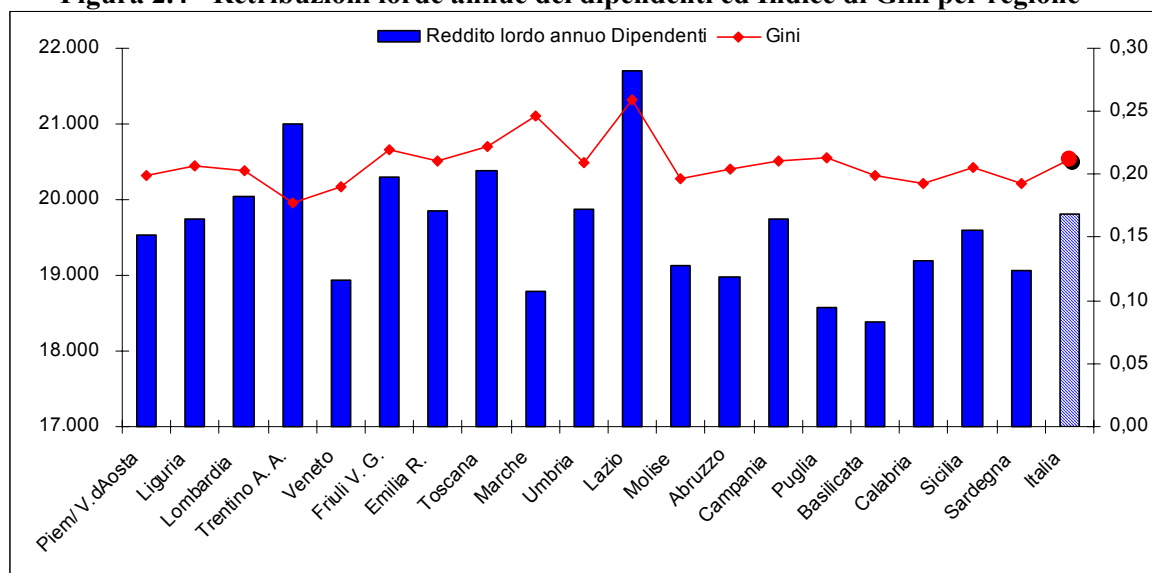
L'analisi dei differenziali per livelli d'istruzione e qualifica conferma il ruolo delle competenze e della conoscenza nell'influenzare i salari. La retribuzione annua degli occupati che possiedono un diploma di scuola superiore è nel 2004 quasi del 19% più elevata rispetto agli occupati con titoli di studio inferiori; tale differenziale sale al 65.5% per i laureati. Le differenze risultano ancora più rilevanti tra le qualifiche: rispetto agli operai, gli impiegati guadagnano in media il 30% in più, i quadri quasi il doppio e i dirigenti oltre il triplo. Differenze simili emergono anche in termini di salari orari. Sembra quindi confermata la presenza di ritorni positivi (lordi) dell'istruzione sui salari, così come l'effetto positivo giocato dalla carriera sulle retribuzioni. L'analisi dei differenziali nel tempo mostra però che il premio salariale per l'istruzione e la qualifica si riduce nel tempo (anche se in modo non lineare, soprattutto per i titoli di studio e le qualifiche più elevati), probabilmente anche per effetto del progressivo aumento

³⁹² La media del salario orario degli ultra-sessantacinquenni è probabilmente influenzata anche dall'auto-selezione nel mercato del lavoro. E' tuttavia probabile che per questa classe d'età gli effetti di selezione agiscano in maniera ambigua sulla media, dal momento che è probabile che rimangano occupati oltre l'età pensionabile sia coloro che percepiscono bassi salari (e quindi basse pensioni), sia coloro che svolgono lavori molto qualificati (l'esempio tipico sono i dirigenti). Va altresì osservato che il dato si riferisce al lavoro dipendente, quindi non dovrebbe cogliere eventuali trasformazioni di contratti in consulenze (come spesso avviene per le qualifiche più elevate al raggiungimento dell'età pensionabile) o forme di lavoro nero (nel caso il lavoratore volesse continuare a lavorare a tempo pieno percependo anche la pensione).

³⁹³ Non va infatti dimenticato che i confronti per classi d'età sulla base di dati cross-sezionali risentono anche di eventuali effetti di coorte (per i quali anche l'anno di nascita – e quindi l'anno di potenziale ingresso nel mercato del lavoro – influenza significativamente i salari d'ingresso e la successiva carriera salariale). L'effetto dell'età sui salari a parità di coorte può essere correttamente identificato solo con dati di natura longitudinale.

dell'offerta di lavoro qualificata (determinata dal progressivo aumento della popolazione in età lavorativa con titoli di studio e/o competenze medio-alti). Differenziali salariali relativamente più contenuti sembrano invece emergere a livello geografico. Queste differenze sembrano inoltre rilevanti non solo tra il Nord ed il Sud del paese, ma anche tra le regioni orientali ed occidentali del Nord. Differenze meno evidenti sembrano invece emergere tra il Nord-Ovest ed il Centro, nonostante si tratti di aree eterogenee in termini di condizioni ambientali, produttive e sociali. Il Nord-Ovest risulta essere l'area con le retribuzioni medie più elevate del paese, con differenziali del 4% rispetto al Centro, dell'11.5% rispetto al Nord-Ovest e di oltre 22 punti percentuali rispetto al Sud. Tali differenze sono in parte determinate, soprattutto nel caso del Sud, dal differente numero di ore lavorate (più elevato al Nord che al Sud): i differenziali in termini di salario orario sono infatti notevolmente più contenuti, riducendosi al 12% nel caso del Sud (non molto lontano dal 10% del Nord-Est). Nell'ultimo decennio il Nord-Ovest sembra inoltre aver guadagnato ulteriore terreno in termini retributivi rispetto alle altre aree del paese, soprattutto rispetto al Nord-Est e al Sud. Sembra quindi esservi una specie di "premio salariale di localizzazione" dei lavoratori, ma non va dimenticato che il Nord-Ovest è l'area più industrializzata del paese, nella quale si concentrano anche i servizi più avanzati e le imprese di maggiori dimensioni: tutti questi fattori di composizione possono quindi in parte spiegare i differenziali salariali territoriali.

Figura 2.4 - Retribuzioni lorde annue dei dipendenti ed Indice di Gini per regione



Fonte: Isfol PLUS 2005/11

Il quadro appare più variegato se l'analisi viene condotta ad un maggior livello di disaggregazione territoriale. La figura 2.4, basata sulle informazioni fornite da una

nuova indagine sul mercato del lavoro (Isfol PLUS)³⁹⁴, illustra il livello delle retribuzioni medie (lorde) e un indicatore di concentrazione del reddito da lavoro (indice di Gini³⁹⁵) per le venti regioni italiane. Le differenze territoriali, in particolare tra il Nord ed il Sud del Paese, appaiono relativamente più sfumate se l'analisi viene condotta a livello regionale. All'interno di ciascuna ripartizione geografica, infatti, esistono notevoli differenze nelle retribuzioni medie di regioni contigue (si veda, ad esempio, Trentino e Veneto; oppure Lazio e Abruzzo) ed anche al Sud ci sono regioni, come la Campania e la Sicilia, contraddistinte da retribuzioni medio-alte (in linea con le retribuzioni del Piemonte e più elevate di quelle del Veneto). Il Lazio risulta essere la regione caratterizzata dalle retribuzioni medie più elevate e dalla maggior concentrazione. Retribuzioni relativamente elevate sono registrate anche in Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Lombardia e Toscana. Il Veneto e le Marche sono tra le regioni del Centro-Nord caratterizzate dai livelli retributivi medi più bassi, ma da una concentrazione dei redditi (soprattutto nel caso delle Marche) relativamente elevata. Retribuzioni più basse sono registrate solo in due regioni del Sud (Puglia e Basilicata). Nel complesso, quindi, non sembra esservi una correlazione positiva tra livello medio delle retribuzioni annue e indice di concentrazione delle stesse.

I differenziali salariali discussi sinora sono naturalmente influenzati da effetti di composizione. Ad esempio, con riferimento al differenziale di genere, se le donne sono, rispetto agli uomini, in media meno istruite, meno specializzate, con anzianità lavorativa più breve, occupate in settori/impresе caratterizzati da bassi salari, ne consegue che la retribuzione delle donne sia in media inferiore a quella degli uomini a causa di fattori diversi dalla pura discriminazione salariale basata sul genere dei lavoratori. Un simile ragionamento si applica agli altri differenziali riportati nella tavola 2.4.

E' quindi interessante rivedere i differenziali salariali al variare delle caratteristiche dei lavoratori tenendo conto di eventuali effetti di composizione. L'approccio più semplice consiste nella stima di un'equazione salariale in cui la retribuzione degli individui sia funzione (lineare) del genere, dell'età, del titolo di studio, della professione e della regione di residenza. I coefficienti stimati in questo modello possono quindi essere interpretati come differenziali salariali a parità di tutti gli altri fattori di controllo. I risultati di questo esercizio sono riportati nella tavola 2.5. Poiché nel precedente Rapporto è stato evidenziato il ruolo dell'esperienza sul lavoro e della segregazione occupazionale nel

³⁹⁴ Si veda l'Appendice al capitolo per ulteriori dettagli sull'indagine. La scelta di utilizzare questa fonte per l'analisi a livello regionale è stata determinata essenzialmente dalla maggior numerosità del campione rispetto all'Indagine di Banca d'Italia. L'indagine Isfol PLUS consente di calcolare i differenziali salariali anche al variare delle altre caratteristiche dei lavoratori, ma al momento di stesura di questo rapporto era disponibile solo una parziale elaborazione dei dati.

³⁹⁵ Si ricorda che questo indicatore di concentrazione assume valore 1 in caso di concentrazione massima (in questo caso, un solo individuo percepisce tutto il reddito da lavoro della regione), valore 0 in caso di concentrazione nulla (tutti gli individui percepiscono lo stesso reddito).

determinare il differenziale di genere (Origo, 2004; p. 368-371), nella tavola sono riportati anche i differenziali stimati sulla base di un modello in cui sono stati inseriti, oltre ai fattori sopra menzionati, anche controlli per l'esperienza lavorativa ed il settore di attività. Queste stime possono anche servire per verificare la robustezza dei risultati ottenuti con il primo modello. I differenziali al netto degli effetti di composizione riportati nella tavola 2.5. si riferiscono al 2004 e vanno quindi confrontati con i differenziali "lordi" dello stesso anno nella tavola 2.4.

Tavola 2.5 - Differenziali retributivi al netto di effetti di composizione, 2004

	Retribuzione annua		Salario orario	
	(a)	(b)	(a)	(b)
Genere (Uomini=100)				
Donne	69.7	73.2	89.3	90.4
Età (15-24=100)				
25-34	130.2	119.5	117.8	107.2
35-44	144.0	122.0	132.7	110.8
45-54	150.6	126.2	139.2	114.5
55-64	150.5	132.4	139.8	120.2
65 e oltre	137.4	134.4	132.6	121.8
Titolo di studio (fino a licenza media =100)				
Diploma di scuola sup.	105.6	104.4	104.7	104.5
Laurea e specializzazione	115.9	118.5	130.3	131.7
Professione (operai=100)				
Impiegati	126.2	122.1	120.8	115.4
Quadri	156.0	150.3	144.9	139.2
Dirigenti	187.9	181.4	160.7	152.4
Area geografica (Nord-ovest=100)				
Nord-Est	95.1	95.0	98.4	98.0
Centro	93.7	95.2	93.6	94.6
Sud	73.4	77.8	87.4	88.2

(a) coefficienti stimati in equazioni salariali con controlli di genere, età, titolo di studio, professione e area. Il termine di riferimento è un uomo, giovane (15-24 anni), con un titolo di studio fino alla licenza media, operaio e residente nel Nord-Ovest

(b) come in (a) + controlli per l'esperienza lavorativa ed il settore

Ciascun differenziale va quindi interpretato a parità degli altri fattori.

NOTA: i differenziali nella tavola sono significativi all'usuale livello di confidenza, ad eccezione del Nord-Est nell'equazione del salario orario

Fonte: elaborazioni su dati banca d'Italia, Indagine sui bilanci delle famiglie italiane

Il confronto tra i risultati delle due tavole evidenzia che gli effetti di composizione possono effettivamente spiegare parte del differenziale salariale osservato tra lavoratori di diversa età, livello di istruzione, qualifica e regione. In tutti questi casi, infatti, i differenziali “netti” sono più contenuti di quelli “lordi”. Per quanto in maniera meno accentuata, i differenziali così stimati continuano a mostrare che i salari tendono a crescere con l’età, il titolo di studio e la qualifica. A titolo esemplificativo, a parità di genere, livello di istruzione, qualifica ed area di residenza, i lavoratori più anziani continuano a guadagnare più dei giovani, ma la differenza nel salario orario si riduce al 30-40% (rispetto all’80-90% della tavola 2.4), scendendo ulteriormente al 20-22% se si tiene conto della diversa esperienza sul lavoro e del settore di attività. In altri termini, il differenziale salariale tra giovani e vecchi si riduce se si tiene conto che questi ultimi, al termine della loro carriera lavorativa, hanno mediamente qualifiche più elevate ed esperienze lavorative più lunghe rispetto a chi è appena entrato nel mercato del lavoro.

Con riferimento alla regione di residenza, i dati nella tavola confermano l’esistenza di un differenziale salariale tra il Nord ed il Sud (di entità simile a quello osservato nei dati medi), mentre tendono a scomparire le differenze tra il Nord-Ovest ed il Nord-Est. Gli effetti di composizione della forza lavoro riescono quindi a spiegare gran parte del differenziale salariale osservato tra le due aree settentrionali del paese, mentre spiegano poco del differenziale osservato tra il Nord ed il Sud³⁹⁶.

Un discorso a parte merita il differenziale di genere, che tende ad ampliarsi una volta tenuto conto degli effetti di composizione: il differenziale di genere risulta essere del 27% in termini di retribuzioni nette (rispetto al 20% sui dati medi della tavola 2.4), del 10% quando si considera il salario orario (rispetto al 5%). Probabilmente su questo risultato incide il relativo maggior livello di istruzione delle donne (secondo i dati di Banca d’Italia, il 16.5% delle donne occupate nel 2004 è laureato, rispetto a meno dell’11% degli uomini) e la maggior incidenza delle qualifiche intermedie (meno del 36% delle donne ricopre una qualifica operaia, contro quasi il 54% degli uomini). L’analisi a parità di settore conferma inoltre l’esistenza di fenomeni di segregazione occupazionale, che vedono le donne maggiormente concentrate in settori/imprese caratterizzati da bassi salari e scarse possibilità di carriera.

³⁹⁶ Si tenga presente che i risultati non tengono conto della dimensione aziendale, in quanto questa informazione non è disponibile per i lavoratori del settore pubblico. Se si tiene conto che nel Nord-Ovest sono concentrati i grandi gruppi industriali del paese, che sono invece praticamente assenti al Sud, probabilmente il fattore dimensionale può spiegare parte del differenziale osservato.

2.2.1 Il ruolo della flessibilità contrattuale

La progressiva diffusione dei contratti di lavoro atipici e delle forme di lavoro parasubordinato obbligano ad interrogarsi sui differenziali salariali esistenti tra le diverse tipologie contrattuali utilizzate dalle imprese italiane. Il confronto appare particolarmente interessante nel caso dei lavoratori parasubordinati (i cosiddetti “collaboratori” con contratti a progetto) che, se impiegati in un’unica azienda, spesso svolgono mansioni ed hanno orari di lavoro del tutto simili ai colleghi con contratti a tempo indeterminato. Il confronto è tuttavia reso difficoltoso dall’assenza di opportune fonti di dati, siano essi di natura amministrativa o campionaria. Nell’ultimo caso la stessa Indagine sui Bilanci delle Famiglie della Banca d’Italia risulta poco utilizzabile, dal momento che la numerosità del campione (circa 6000 occupati ogni anno), non consente di ottenere dati robusti per le tipologie contrattuali meno diffuse ma in continua crescita (come il lavoro interinale e le collaborazioni).

Un maggiore sforzo in questa direzione sembra tuttavia presente nella nuova Indagine Isfol PLUS, che cerca di raccogliere informazioni sul reddito da lavoro non solo degli occupati indipendenti, ma anche dei lavoratori autonomi e, all’interno di questi, dei cosiddetti “collaboratori”.

La tavola 2.6 riporta i livelli medi del reddito lordo annuo al variare della tipologia contrattuale³⁹⁷. Oltre alla numerosità della popolazione e al reddito medio, la tabella riporta una serie di misure statistiche (mediana, moda, deviazione standard, valori minimo e massimo, percentili) in grado di fornire informazioni sulle distribuzioni del reddito (e le eventuali disuguaglianze) per ciascuna categoria. Trattandosi di valori annui, i dati riportati sono naturalmente influenzati dall’orario di lavoro³⁹⁸.

³⁹⁷ Ci si riferisce al reddito – e non alla retribuzione – perché si considerano anche forme di lavoro non strettamente dipendente. Con l’eccezione dei lavoratori autonomi, si tratta di redditi riferiti al mese precedente l’intervista, che è stata effettuata tra gennaio e aprile 2005. Per i lavoratori autonomi si fa riferimento al reddito presunto del 2004, tenendo conto dell’andamento dei primi mesi del 2005

³⁹⁸ In realtà i redditi riportati possono essere considerati come dei valori annui almeno in parte normalizzati. Nel caso dei lavoratori dipendenti, infatti, il reddito annuo è ottenuto partendo dal reddito netto mensile moltiplicato per 13 mensilità. Il reddito lordo è stato quindi calcolato con l’applicazione delle aliquote per scaglioni di reddito. Nel caso dei collaboratori, il reddito annuo è ottenuto moltiplicando per dodici mensilità il reddito lordo mensile dichiarato (assumendo quindi che la collaborazione duri per l’intero anno).

Tavola 2.6 - Distribuzione del reddito lordo annuo per tipologia contrattuale, 2004

	Totale	Dipendenti Full-time	Dipendenti Part-time	Autonomi	Collaboratori
N	21.604.605	13.615.306	1.995.165	5.160.141	833.993
Media	22.770	20.910	12.240	33.221	13.645
Mediana	18.571	19.416	11.818	22.000	9.600
Moda	16.883	16.883	8.442	30.000	9.600
Dev. Std	21.504	9.668	5.231	38.348	14.411
Minimo	600	2.195	2.296	600	1.200
Massimo	300.000	201.561	144.544	300.000	180.000
Percentili					
20	13.506	15.971	8.442	10.000	4.800
40	16.883	18.571	10.130	17.000	8.400
60	20.260	20.260	12.662	30.000	12.000
80	25.325	23.636	16.039	48.000	17.400
80/20	1.9	1.5	1.9	4.8	3.6

Nota: i valori monetari sono espressi in Euro

Fonte: Isfol PLUS 2005/11

Dai valori riportati nella tabella risulta che il reddito lordo medio annuo degli occupati in Italia è pari a circa 22.8 mila euro, e varia da un minimo di 600 euro ad un massimo di 300 mila. Poiché il valore mediano e la moda si collocano al di sotto del valore medio (entrambi tra i 16 e 18 mila euro), la distribuzione dei redditi appare asimmetrica e concentrata su valori medio-bassi. Il rapporto tra l'ottantesimo ed il ventesimo percentile³⁹⁹ indica che chi si trova nella parte più alta della distribuzione guadagna quasi il doppio rispetto a chi percepisce redditi medio-bassi.

Il reddito medio degli occupati nasconde in realtà situazioni molto eterogenee al variare del contratto di lavoro. Per i dipendenti full-time, infatti, è pari a quasi 21 mila euro, quasi il doppio rispetto al reddito dei lavoratori part-time (12 mila euro) e dei collaboratori (13.6 mila euro). I lavoratori dipendenti, a prescindere dall'orario contrattuale, sono inoltre caratterizzati da una distribuzione dei redditi molto meno dispersa delle altre categorie. I contratti di collaborazione pongono in realtà i lavoratori in una posizione intermedia, in termini reddituali, tra il lavoro dipendente e quello autonomo: del primo condividono i valori medi relativamente bassi, del secondo la maggior dispersione, sintomo della compresenza di figure professionali contrattualmente deboli (o poco qualificate) e professionalità elevate (o comunque ricercate dal mercato). Va inoltre osservato che il valore medio del reddito dei collaboratori è molto più vicino a quello dei lavoratori dipendenti part-time che a quello dei lavoratori full-time, lasciando intuire che questa forma contrattuale possa consentire al lavoratore una gestione più flessibile del proprio

³⁹⁹ In un ipotetico ordinamento crescente degli individui in base al reddito, questo rapporto misura quanto il valore più basso percepito dal 20% della popolazione più ricca si discosta dal valore più alto percepito dal 20% della popolazione più povera.

tempo rispetto ad un contratto a tempo pieno. Ulteriori analisi sugli orari effettivi e le condizioni di lavoro sono tuttavia necessarie per avallare queste ipotesi speculative.

Appendice: L'indagine Isfol PLUS

L'indagine campionaria nazionale PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey) è stata ideata dall'Area "Ricerche sui sistemi del lavoro" dell'Isfol con l'intento di analizzare la composizione di gruppi specifici del mondo del lavoro. Il progetto rientra nelle attività finanziate dal Fondo sociale europeo coordinate dalla Direzione generale del "Mercato del lavoro" del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. L'indagine, presente nel Piano statistico nazionale, è sintesi di due grandi filoni di ricerca: quello sociologico e quello economico. In questa rilevazione, infatti, si alternano temi economici, come il reddito e l'occupazione, con quesiti sulla condizione familiare e il contesto in cui vive l'individuo intervistato.

L'universo di riferimento è la popolazione in età tra i 15 e i 64 anni, pari a 34.779.159 d'individui; la rilevazione è telefonica di tipo CATI su un campione finale di 40.386 interviste dirette, senza rispondenti proxy.

Le interviste sono state realizzate tra il 15 gennaio e il 30 aprile 2005.

Il disegno dell'indagine prevede un piano di campionamento per quote attraverso l'individuazione di cinque target di riferimento: i giovani tra i 15 e i 29 anni, le donne tra i 20 e 49 anni, la popolazione in età compresa tra 50 e 64 anni, le persone non occupate e in cerca di lavoro, le persone occupate. Per ciascuno dei target sono state definite una serie d'informazioni specifiche che l'indagine ha voluto rilevare, tradotte poi in altrettanti moduli del questionario (Modulo Giovani, Modulo Donne, Modulo Over 50, Modulo Disoccupati/Inoccupati e Modulo Occupati).

Con riferimento ai redditi da lavoro degli occupati, l'indagine utilizza dei criteri di rilevazione differenti a seconda della tipologia contrattuale del rispondente: i lavoratori dipendenti devono indicare l'ammontare della retribuzione netta mensile percepita nel mese precedente l'indagine, i lavoratori con contratti di collaborazione il reddito lordo mensile percepito nel mese precedente l'indagine ed i lavoratori autonomi il reddito lordo annuo del 2004.

Riferimenti bibliografici

- Altonji, J. E. Blank, R. (1999), "Race and gender in the labor market", in Ashenfelter, O. e Card, D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol 3C, Elsevier Science, p. 3143-3259.
- Cnel (a cura di, 2004), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo*, Documenti CNEL, 43, Roma.
- CNEL-Irs (1997), *Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro*, Giuffrè editore.
- Istat (2005), "Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi. Anno 2003", *Statistiche in Breve*, Ottobre.
- Katz, L. e Autor, D. (1999), "Changes in the wage structure and earnings inequality", in Ashenfelter, O. e Card, D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol 3A, Elsevier Science, p. 1463-1555.
- Origo, F. (2004), "I differenziali salariali in Italia", in CNEL (a cura di), op cit, p. 349-372.
- Pagani, L. (2003), "Struttura salariale e differenziali", in Lucifora, C. (a cura di), *Lo stato della ricerca in economia del lavoro in Italia*, Vol II, Mondadori, p. 5-34.