



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 28 – dicembre 2017 – notiziario trimestrale *on-line*

La classificazione dei contratti collettivi per argomenti: come funziona e come potenziarla

Il CNEL considera l'archivio dei contratti collettivi di lavoro non soltanto una fondamentale competenza attribuita per via legislativa, ma uno strumento utile a diffondere e accrescere la conoscenza del nostro sistema di regolazione del mercato del lavoro. L'archivio, pensato negli anni '80 e oggetto di continuo aggiornamento, presenta ancora margini di miglioramento sia dal punto di vista dei contenuti che della presentazione. Potenziarne l'utilità e la fruibilità per le imprese e i lavoratori rientra negli obiettivi di breve e medio termine che la nuova Presidenza si è data per dare concretezza all'operato del CNEL.

Allo stato attuale, come noto, ogni contratto nazionale è pubblicato in formato non editabile e trattato in un applicativo denominato "analisi avanzate sui CCNL". Il *software* in uso, che è stato oggetto a più riprese di interventi correttivi e di aggiornamento, consente di rispondere ad interrogazioni per materia, con l'estrazione

di una stringa contenente la parte del testo contrattuale pertinente, mediante accesso *web* diretto. I contratti sono divisi nei seguenti settori di contrattazione: Agricoltura, Alimentaristi-Agroindustriale, Altri vari, Amministrazione pubblica, Aziende di servizi, Chimici, Commercio, Credito-Assicurazioni, Edilizia, Enti e istituzioni private, Meccanici, Poligrafici e Spettacolo, Tessili, Trasporti. Ogni documento viene frazionato in argomenti e memorizzato nell'applicativo; gli articoli e le parti di essi che trattano lo stesso argomento sono

Continua a pag. 2

Il gender pay gap nella contrattazione decentrata

Contributo a cura di Stefania Cardinaleschi (ISTAT), Stefano De Santis (ISTAT) e Marina Schenkel (Università di Udine).

La presente analisi considera due questioni principali: il ruolo dei diversi modelli di contrattazione salariale nella continuazione delle differenze di genere e le conseguenze della contrattazione a livello locale o aziendale.

I dati utilizzati nell'analisi derivano dalla rilevazione sulla struttura delle retribuzioni (*Structural Earning Survey* SES) che nel 2014 rileva, attraverso un modulo aggiuntivo SICA (1), la consistenza e diffusione della contrattazione nazionale e decentrata.

Si sono considerate la distribuzione dei dipendenti per genere e classi di salario mensile e la densità di Kernel per tre sottoinsiemi delle imprese: con solo contratto collettivo nazionale (CCNL), con livello negoziale decentralizzato (livello aziendale, inter-aziendale o territoriale) e con specifica contrattazione aziendale sulle tematiche incentivanti le pari opportunità di genere.

Il differenziale salariale tra uomini e donne è stato poi spiegato, secondo la metodologia di Oaxaca e Blinder, in termini di differenze nelle caratteristiche osservabili, personali e professionali, dei dipendenti e in quelle non osservabili, ovvero non spiegate dal modello.

Continua a pag. 10

Sommario:

- ❑ La classificazione dei contratti collettivi per argomenti: come funziona e come potenziarla
- ❑ Il *gender pay gap* nella contrattazione decentrata
- ❑ Gli accordi di collaborazione fra CNEL, INAPP e ANPAL
- ❑ Un "contratto per l'occupazione" nel CCNL Lapidei Confimi PMI
- ❑ Prove tecniche di responsabilità partecipativa nel "Patto" per il settore chimico-farmaceutico
- ❑ La dichiarazione congiunta Unicredit-CAE in tema di conciliazione vita-lavoro: un accordo innovativo nella forma e nella sostanza
- ❑ Dialogo sociale e partecipazione al centro del "Pilastro europeo dei diritti sociali"
- ❑ L'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali nella giurisprudenza della Cassazione
- ❑ I numeri dell'Archivio contratti
- ❑ P.A.: contrattazione integrativa ad intensità variabile nel nuovo CCNL per i dipendenti delle Funzioni Centrali

Continua dalla prima pagina

La classificazione dei contratti collettivi per argomenti: come funziona e come potenziarla

codificati per poter essere ripescati in caso di interrogazione da parte dell'utente, che avviene anch'essa scegliendo fra argomenti a loro volta disaggregabili. La codifica viene fatta selezionando materialmente la porzione di testo, in modo cioè da non poter prescindere dall'intervento umano. Inoltre, la procedura di classificazione è concepita per un utilizzo del formato *word* e richiede pertanto la preventiva trasformazione del documento ufficiale depositato, solitamente in formato non editabile, nel formato compatibile con il processo di scomposizione e indicizzazione delle parti di testo. I 14 argomenti (Ambiente di lavoro e Tutela della salute, Contrattazione collettiva, Cessazione del rapporto, Costituzione del rapporto, Gestione delle eccedenze, Luogo di lavoro, Mansioni e Qualifiche, Norme disciplinari, Organizzazione del lavoro, Orario di lavoro, Rapporti e diritti sindacali, Sospensione del rapporto, Trattamento economico, Altre materie) sono disaggregabili in complessive 88 voci elementari.

Alcuni interventi correttivi possono essere apportati già su questo strumento "tradizionale", allo scopo di migliorare la qualità delle interrogazioni a sistema vigente. Ad esempio, l'organizzazione degli argomenti dell'applicativo può essere rivista in modo da rendere espliciti argomenti o istituti contrattuali più frequenti negli attuali testi rispetto a quelli del passato, ma che risultano "nascosti" dentro voci più aggregate. Per un simile intervento è necessaria la collaborazione delle Parti sociali, attraverso il tavolo tecnico attivato dalla Presidenza del CNEL allo scopo di ristrutturare e potenziare l'Archivio.

Su un campione di contratti nazionali il CNEL intende mettere a punto un sistema di lettura sintetico mediante schede che riportino in un quadro unitario le informazioni quantitative rilevanti di ogni contratto. Questa linea di attività sarà attivata una volta ristrutturato l'archivio in modo da dar conto anche nella modalità di presentazione grafica sul *web* del "peso" dei contratti in termini di rappresentatività.

Altri interventi consistono nell'affiancare alla modalità di interrogazione corrente un tentativo di codifica delle voci più rilevanti, ossia una modalità più analitica che dia la possibilità di quantificazione delle voci, aprendo la strada alla costruzione di indicatori compositi sulla contrattazione. Per impostare un simile lavoro il CNEL guarda alle esistenti esperienze internazionali, nell'intento di colmare uno dei punti deboli dell'archivio che consiste nell'assenza di connessioni con strumenti simili operanti in una dimensione comparativa. L'interesse del CNEL a confrontarsi con altre istituzioni che si occupano di relazioni industriali a livello sovranazionale si fonda sulla convinzione che anche dove la legislazione e la regolamentazione sul lavoro appaiono avanzate, come per fortuna in molti Paesi, molti problemi

continuano a registrarsi sul piano della loro applicazione. Un caso in particolare ha suscitato l'attenzione del CNEL. Il Ministero del lavoro olandese ha avviato, in collaborazione con la fondazione *Wage Indicator*, una attività di codifica di alcuni contratti collettivi attraverso una procedura informatica di *machine-coding* in grado di rendere facilmente fruibili e confrontabili i contenuti dei testi. Sono stati avviati contatti informali con la fondazione *Wage Indicator*, che raccoglie contratti in 85 Paesi fra i quali l'Italia e ha messo a punto un sistema di lettura trasversale dei contratti che a sua volta, tramite l'AIAS (*Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*) alimenta i sistemi informativi sul lavoro e la contrattazione utilizzati dall'OCSE e da *Eurofound*. L'esperienza olandese è particolarmente interessante perché il processo di lavorazione dei contratti che utilizza è, soprattutto nella parte iniziale e nella filosofia di fondo, analogo a quello sviluppato dal CNEL in "analisi avanzate". Anche la fondazione utilizza un sistema *web-based* che agisce in tre fasi: caricamento dei contratti (nazionali di comparto, aziendali, transnazionali, accordi-quadro) e trasformazione in un formato che consente l'indicizzazione delle parti di testo con l'attribuzione di un codice complessivo e di sottocodici per i capitoli e gli articoli, annotazione dei testi sulla base di 12 argomenti articolati in 80 *items*, pubblicazione dei documenti con rispettivi annotazioni e codici. Costituiranno oggetto di approfondimento il confronto fra le voci dei rispettivi alberi di lettura, nonché la possibilità di inserire anche in sede di lettura CNEL una annotazione alle singole parti dei testi contrattuali.

Gli accordi di collaborazione tra CNEL, INAPP e ANPAL

Il 6 dicembre scorso, in occasione del convegno di presentazione del rapporto CNEL-INAPP-ANPAL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017 (vedi www.cnel.it > documenti in evidenza), il presidente del CNEL, Tiziano Treu, ha firmato con il presidente dell'INAPP, Stefano Sacchi e con il presidente dell'ANPAL, Maurizio del Conte, due accordi di collaborazione inter-istituzionale finalizzati alla realizzazione di "approfondimenti tematici sull'assetto del mercato del lavoro configurato dalle più recenti riforme". In particolare, saranno oggetto della comune attività di analisi le "evidenze empiriche rilevabili sul funzionamento dei meccanismi di decontribuzione in termini occupazionali", l'analisi dei flussi in entrata e in uscita dal mercato "con confronti di genere e inter-generazionali", nonché gli "effetti dei vantaggi fiscali sulla contrattazione aziendale espressi in termini di produttività".

Per la realizzazione del programma di attività, che sarà definito da appositi gruppi di lavoro congiunti, le Istituzioni firmatarie degli accordi utilizzeranno esclusivamente le proprie risorse professionali, strumentali ed economiche. Gli accordi prevedono anche la "condivisione dei dati di rispettiva titolarità", nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia (testi consultabili in www.cnel.it>documenti>accordi interistituzionali).

Un “contratto per l’occupazione” nel CCNL Lapedei Confimi PMI

A 18 mesi dalla scadenza, è stato rinnovato, il 14 settembre scorso, il CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei da parte di ANIEM ed ANIER (aderenti a Confimi Imprese), FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL (www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > contrattazione nazionale > archivio corrente > edilizia > lapidei-confimi impresa). Una delle novità più significative introdotte dall'accordo è rappresentata dall'articolo intitolato “Istituzione del contratto per l’occupazione”, definito come “strumento per favorire lo sviluppo e l’occupazione nell’industria manifatturiera”, a carattere sperimentale, di cui le Parti firmatarie si riservano di verificare l’efficacia “al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l’applicazione, che a garantirne la corretta applicazione” (comma 2).

Secondo la definizione data nell'accordo, il “contratto per l’occupazione” è un contratto di ingresso a tempo determinato (a cui può fare seguito la definitiva stabilizzazione), di natura subordinata, “con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale”. Esso può essere applicato solo a determinate categorie di lavoratori, dettagliatamente elencate nel comma 8, e precisamente:

- coloro che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- disoccupati da oltre 24 mesi;
- coloro che hanno un’età anagrafica superiore a 50 anni;
- coloro che vengono assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- coloro che vengono assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino investimenti in macchinari, impianti e beni strumentali riconducibili a processi di innovazione tecnologica.

Si tratta dunque di uno strumento teso ad accrescere le opportunità occupazionali (soprattutto giovani, donne e ultracinquantenni) presso piccole e medie industrie che realizzano investimenti produttivi e organizzativi, ma che può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per lo stesso lavoratore ed entro un numero massimo di lavoratori pari, per ogni singola azienda, al 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato (commi 3, 4 e 4-bis). La durata può variare da 6 a 18 mesi continuativi non prorogabili e l’inquadramento nelle mansioni assegnate avviene secondo specifici parametri retributivi, definiti nel comma 9, ossia: per il primo semestre, 85% dei minimi retributivi previsti per il livello di inquadramento; per il secondo semestre, 90% dei minimi retributivi; per il terzo semestre, 95%. Nel caso di mancata trasformazione a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto a percepire un “elemento retributivo” di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare e quello applicato nel corso del “contratto per l’occupazione”.

Per poter dare corso all’applicazione delle suddette decurtazioni sui minimi, tuttavia, i datori di lavoro dovranno presentare una richiesta ad un’apposita Commissione di validazione costituita dalle Parti firmatarie del CCNL, corredata di documentazione attestante la sussistenza dei requisiti richiesti in termini di investimenti e/o avvenuto incremento occupazionale.

Prove tecniche di responsabilità partecipativa nel “Patto” per il settore chimico-farmaceutico

Può ben essere considerato, fin dalle premesse, un modello ambizioso di buone prassi relazionali il “Patto” per l’innovazione, la produttività, l’occupabilità e la responsabilità sociale sottoscritto il 17 ottobre scorso da Federchimica, Farindustria, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL (www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > accordi interconfederali). Obiettivo dichiarato dell’accordo è infatti quello di orientare il sistema di relazioni industriali del settore chimico-farmaceutico ai valori condivisi del senso di responsabilità e della reciproca credibilità, da conseguire attraverso un “atteggiamento pragmatico nella ricerca di soluzioni negoziali utili per il settore e coerenti con gli indirizzi confederali”.

Alla valorizzazione del modello partecipativo fa innanzitutto (e visibilmente) aggio la condivisione di una disamina ad ampio spettro dello scenario economico globale e settoriale, che pone in luce le peculiari caratteristiche che hanno permesso ai settori chimico e farmaceutico di fronteggiare con successo le difficoltà della crisi. Con orgoglio, le Parti firmatarie sottolineano come la capacità di affermarsi in termini di sostenibilità economica sociale e ambientale abbia contribuito al primato della chimica-farmaceutica nell’ambito dell’Indicatore di Competitività dell’ISTAT (ISCO). In termini di politica industriale, le Parti concordano sul fatto che la sfida per la competitività vada affrontata in termini di capacità di innovazione delle imprese, cui deve corrispondere una coerente evoluzione delle relazioni industriali, le quali non devono pertanto limitarsi “a regolare i rapporti tra le parti nell’ambito della usuale attività lavorativa, ma sempre più accompagnare lo scenario futuro e le rapide trasformazioni che le imprese e il mondo del lavoro devono affrontare”, divenendo quindi esse stesse fattore e “strumento di innovazione, a sostegno dello sviluppo e della crescita del sistema delle imprese nel nostro Paese”.

Coerentemente con la logica che lo sottende, il “Patto” pone in stretta correlazione il miglioramento dell’occupabilità e la crescita della produttività. Muovendo infatti dall’assunto che quest’ultima “non potrà derivare dall’aumento dei volumi, ma dovrà essere ricercata attraverso l’innalzamento tecnologico dei prodotti”, le Parti si impegnano a promuovere relazioni industriali in grado di “aiutare le imprese attraverso innovazione, flessibilità organizzativa e dinamiche retributive aziendali strettamente correlate all’andamento economico dell’impresa e alla sua produttività”. Lo sviluppo delle nuove competenze passerà attraverso un “utilizzo intelligente delle nuove forme di introduzione al mondo del lavoro, in particolare l’Alternanza Scuola-Lavoro e (...) il Sistema formativo a tutti i livelli”: affermazione che, nel contesto in cui è formulata, appare più un impegno programmatico che una mera dichiarazione d’intenti, come sembra confermare anche il successivo passaggio sull’impegno delle parti a “favorire l’uscita dei lavoratori anziani e l’entrata nel mondo del lavoro dei giovani, naturalmente aperti ai cambiamenti”.

La dichiarazione congiunta Unicredit–CAE in tema di conciliazione vita lavoro: un accordo innovativo nella forma e nella sostanza

Il 27 novembre è stata sottoscritta una dichiarazione congiunta tra il vertice del gruppo Unicredit e i rappresentanti dei lavoratori riuniti nel Comitato Aziendale Europeo. La dichiarazione, innovativa nella forma e nei contenuti, ha inteso definire un insieme di *standard* di riferimento da utilizzare nelle aziende del gruppo, in linea con l'approccio imprenditoriale orientato alla responsabilità sociale. I cambiamenti socio-demografici e la rivoluzione digitale in corso hanno impattato su molteplici aspetti della vita quotidiana, sul modo di lavorare e su bisogni e aspettative dei lavoratori, ponendo l'esigenza di più diversificati strumenti di conciliazione vita-lavoro attivabili grazie alle opportunità di flessibilità nell'organizzazione del lavoro offerte dalle

nuove tecnologie. Queste considerazioni, che insieme a quelle relative ai cambiamenti repentini intervenuti nelle abitudini delle persone in ambito professionale e privato, costituiscono una sorta di preambolo alla dichiarazione, sembrano avviare un processo che "dovrà trovare la sua realizzazione con l'apertura del dialogo sociale tra le Parti nei singoli Paesi in cui il gruppo è presente" (1). L'aspetto innovativo della dichiarazione, infatti, sta nella dettagliata considerazione dei temi affrontati e nella conseguente indicazione dei comportamenti da adottare, che ne fanno uno strumento in grado di facilitare, se pienamente utilizzato, i futuri accordi nelle diverse realtà territoriali in cui il gruppo opera.

Nella dichiarazione, che trae ispirazione anche dalla

Dialogo sociale e partecipazione al centro del "Pilastro europeo" dei diritti sociali

Definito dalla Commissione Europea in una "Proposta" approvata nell'aprile del 2016, il "Pilastro Europeo dei Diritti Sociali" è stato proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla stessa Commissione in occasione del vertice sociale tenutosi a Goteborg il 17 novembre scorso. Il documento definisce 20 principi chiave che puntano al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro negli Stati membri dell'UE, raggruppati in tre categorie principali:

- pari opportunità e accesso al mercato del lavoro;
- condizioni di lavoro eque;
- protezione sociale e inclusione.

Nella prospettiva di un miglioramento del sistema delle relazioni industriali e dei meccanismi partecipativi, da correlare allo sviluppo e alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro europeo, appaiono particolarmente interessanti i contenuti della seconda Sezione, che include i punti da 5 a 10 del "Pilastro". La necessità di contemperare al meglio flessibilità e sicurezza passa attraverso un rilancio e una migliore definizione delle funzioni e degli obiettivi ascrivibili al dialogo sociale, di cui il "Pilastro" rappresenta la più matura ed evoluta espressione a livello comunitario. Ancorché nessuno dei 20 principi enunciati nel "Pilastro" chiami in causa in forma esplicita le relazioni industriali, non si può nascondere la portata dei loro riflessi sullo sviluppo dei meccanismi relazionali e partecipativi nelle imprese, in tutti i settori del mondo produttivo. I sei principi della seconda sezione ("Condizioni di lavoro eque") riguardano rispettivamente: 5. Occupazione flessibile e sicura; 6. Retribuzioni; 7. Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento; 8. Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori; 9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare; 10. Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati. Per migliore conoscenza, riportiamo di seguito il contenuto delle proposizioni n. 6, 7 e 8:

"6. Retribuzioni

I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso.

Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta.

Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali."

"7. Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento

I lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e delle condizioni del periodo di prova.

Prima del licenziamento, i lavoratori hanno il diritto di essere informati delle motivazioni e di ricevere un ragionevole periodo di preavviso. Hanno il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata."

"8. Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori

Le parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva. Ove del caso, gli accordi conclusi tra le parti sociali sono attuati a livello dell'Unione e dei suoi Stati membri.

I lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse, in particolare in merito al trasferimento, alla ristrutturazione e alla fusione di imprese e ai licenziamenti collettivi.

È incoraggiato il sostegno per potenziare la capacità delle parti sociali di promuovere il dialogo sociale."

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni favorevoli nel mercato del lavoro per la conciliazione vita-lavoro, le Parti hanno definito linee guida per promuovere e migliorare, utilizzando un approccio condiviso, gli strumenti di conciliazione mediante l'innovazione continua e lo sviluppo delle prassi in essere. I principi ispiratori che le Parti si impegnano a rispettare sono molteplici: "le persone prima di tutto", dunque il rispetto delle persone e l'attenzione ai loro bisogni come base per sviluppare le politiche di conciliazione vita-lavoro; "occupazione di qualità", attraverso un equilibrio tra vita professionale e vita privata quale elemento indispensabile al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla costruzione di un senso di appartenenza al gruppo; "rispetto per la vita privata dei dipendenti", anche grazie alla gestione delle tecnologie digitali, nel rispetto della loro vita privata; "cultura della conciliazione vita-lavoro", da diffondere e sostenere attraverso la promozione di comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, cercando il punto di equilibrio tra bisogni delle persone e obiettivi di *business*; "qualità della vita", in considerazione dell'influenza che un rapporto equilibrato tra vita professionale e privata esercita sull'ambiente di lavoro, sulla produttività e sul senso di appartenenza; "pari opportunità e non discriminazione", garantendo che l'accesso alle soluzioni di conciliazione sia aperto a tutti, in coerenza con quanto già affermato nella precedente dichiarazione congiunta sulle pari opportunità sottoscritta nel 2009.

Per poter adottare un approccio condiviso e stabilire *standard* di riferimento in tutti i Paesi e in tutte le aziende in cui il gruppo opera, le Parti hanno individuato cinque macro-aree di intervento nelle quali hanno assunto impegni specifici: area digitalizzazione, dove gestire l'evoluzione digitale attraverso un uso appropriato della tecnologia, nel pieno rispetto delle persone, evitando ogni forma di invasione nella vita privata; area flessibilità, dove favorire un approccio organizzativo basato sulla flessibilità di tempo e di spazio; area gestione del tempo al lavoro, nella quale adottare misure per massimizzare la qualità e l'efficacia nell'utilizzo del proprio tempo durante l'orario di lavoro; area benessere, nella quale promuovere l'adozione di misure di miglioramento del benessere delle persone durante tutte le fasi della vita; area cambiamento culturale, per ispirare comportamenti a supporto dell'acquisizione di una cultura aziendale effettivamente di conciliazione e inclusione. Per ciascuna area sono individuati indicatori al fine di ispirare e indirizzare iniziative locali volte alla conciliazione, anche se è riconosciuta l'importanza di rispettare le specificità locali, le forme di dialogo sociale e le buone pratiche esistenti nelle singole aziende del gruppo. L'implementazione della dichiarazione sarà sottoposta a monitoraggio da parte di Unicredit e del CAE e le Parti si impegnano a garantirne la massima diffusione.

(1) Francesco Colasuonno, Presidente del CAE – "Unicredit, patto europeo sul welfare", Il sole 24 ore del 29.11.2017.

L'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali nella giurisprudenza della Cassazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza 27115 del 15 novembre 2017, ha riconosciuto ai singoli lavoratori non aderenti al sindacato firmatario dell'accordo la possibilità di agire per negare efficacia vincolante del CCNL aziendale nei propri confronti. Tale principio vale, tuttavia, per la contrattazione collettiva aziendale "di diritto comune", situazione diversa dalla fattispecie dei contratti di prossimità (territoriali o aziendali), introdotti dall'articolo 8 del decreto legge 138/11, convertito con la legge 148/11, qualificati espressamente *erga omnes* dal legislatore con il solo limite del criterio maggioritario degli agenti contrattuali.

Con la pronuncia di cui sopra la Suprema Corte, da una parte, riconosce legittimità all'azione dei singoli lavoratori per negare efficacia vincolante, nei loro confronti, di un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali diverse da quella cui siano iscritti; dall'altra, nega il diritto o l'interesse dell'organizzazione sindacale ad agire in giudizio in relazione a validità, efficacia o interpretazione di un contratto collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea.

La Cassazione, richiamando sue stesse pronunce in materia di contrattazione collettiva aziendale e relativa efficacia soggettiva, fa riferimento al principio secondo il quale agli accordi collettivi aziendali è da riconoscere efficacia vincolante analoga a quella del CCNL, trattandosi pur sempre "*non già di una sommatoria di più contratti individuali, ma di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati*". Secondo la Corte, "*come il contratto nazionale e quelli di qualsiasi altro livello, anche il contratto aziendale è destinato ad introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa*". La Suprema Corte richiama di aver avuto modo "*di puntualizzare che l'applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni stipulanti, incontra l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo separato o di diverso tenore*". Questo perché, a giudizio della Corte, "*la tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e l'eventuale inscindibilità della disciplina che ne risulta concorrono a giustificare l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi aziendali*".

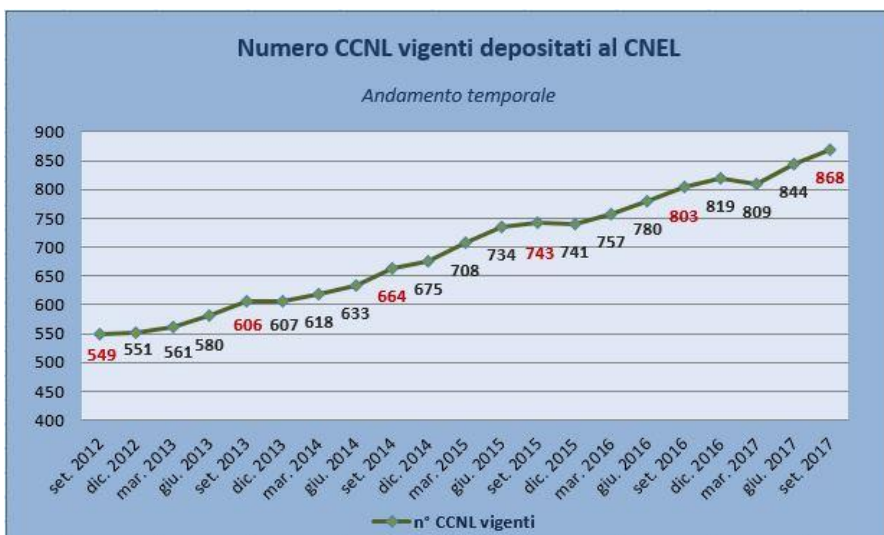
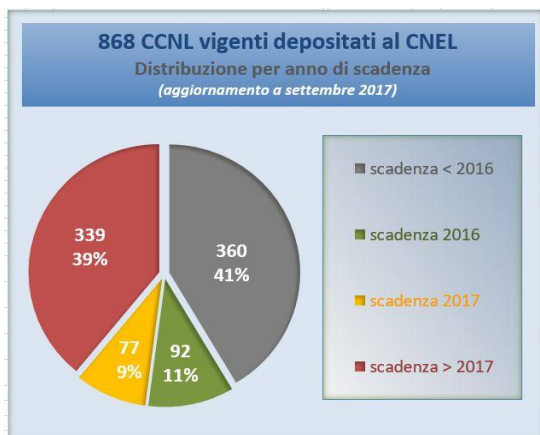
Tuttavia, "*può riconoscersi l'efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali come regola di carattere generale (in funzione delle esigenze di tutela di interessi collettivi e di inscindibilità della disciplina) in quanto si mantenga l'eccezione – in ossequio al principio di libertà sindacale – che la stessa efficacia non può essere estesa a quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso*". Sarebbe, dunque, "*illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo*".

I numeri dell'Archivio contratti

Le tabelle riportate alle pp. 6 e 7, aggiornate al 30/9 e diffuse in occasione del convegno di presentazione del rapporto CNEL 2016-2017 su mercato del lavoro e contrattazione collettiva, tenutosi il 6 dicembre scorso, confermano il *trend* di crescita del numero dei contratti collettivi nazionali depositati presso l'Archivio. Rispetto a settembre 2016 l'incremento è dell'8%, ma diventa del 17% rispetto alla stessa data del 2015, del 31% rispetto al 2014, del 43% rispetto al 2013, del 58% rispetto al 2012 (la tabella a pag. 9 indica anche l'incremento su base annua dal 2011 in poi).

Con riferimento alla distribuzione per anno di scadenza, è opportuno sottolineare che ai fini della determinazione del criterio della "vigenza" degli accordi nazionali non rileva necessariamente la data di scadenza degli stessi, dal momento che, per le finalità dell'Archivio, vengono considerati vigenti anche gli accordi dei quali non si sia ancora concluso il rinnovo, ovvero gli accordi rinnovati, ma dei quali le parti contraenti non abbiano ancora provveduto al deposito presso il CNEL ai sensi dell'art. 17 della legge

936/1986. Al riguardo si segnala che il CNEL, proprio al fine di garantire un costante aggiornamento dell'Archivio, ha promosso la costituzione di un gruppo di lavoro con le maggiori organizzazioni sindacali e datoriali per definire una procedura condivisa di trasmissione degli accordi di contrattazione nazionale. L'obiettivo di tale iniziativa, che dovrebbe concludersi con la sottoscrizione di un protocollo comune delle Parti sociali, è fare in modo che all'atto della sottoscrizione di ogni nuovo contratto collettivo nazionale (anche di semplice rinnovo, ovvero limitato alla definizione di aspetti specifici), nonché della definizione dei testi unici contrattuali, venga formalmente individuata tra le parti firmatarie quella a cui compete – in nome e per conto di tutte le altre – l'assolvimento dell'obbligo di trasmissione al CNEL del testo ufficiale dell'accordo. Con ciò sarà anche possibile evitare il rischio – più volte verificatosi in passato – del deposito di versioni non pienamente coincidenti di uno stesso accordo da parte di più soggetti firmatari dello stesso.



Numero CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

variazione settembre 2015 - settembre 2017 e ripartizione per settore

settori	settembre 2015	settembre 2016	settembre 2017	var. ass. 2015-2017	variazione % 2016-2017	variazione % 2015-2017
Agricoltura	37	44	49	12	11,4	32,4
Chimici	32	34	34	2	0,0	6,3
Meccanici	23	29	31	8	6,9	34,8
Tessili	30	33	31	1	-6,1	3,3
Alimentaristi - Agroindustriale	32	35	39	7	11,4	21,9
Edilizia	59	61	68	9	11,5	15,3
Poligrafici e Spettacolo	43	44	44	1	0,0	2,3
Commercio	166	195	213	47	9,2	28,3
Trasporti	75	60	65	-10	8,3	-13,3
Credito e Assicurazioni	30	31	31	1	0,0	3,3
Aziende di Servizi	34	40	42	8	5,0	23,5
Amministrazione Pubblica	38	38	37	-1	-2,6	-2,6
Enti e Istituzioni Private	87	94	106	19	12,8	21,8
Altri vari	57	65	78	21	20,0	36,8
TOTALE	743	803	868	125	8,1	16,8

I numeri dell'Archivio contratti

CNEL - ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Struttura e contenuti

Aggiornamento al 30 settembre 2017

sezione	descrizione della sezione	Totale Accordi
Contrattazione Nazionale - settori pubblico e privato	Contiene i CCNL e gli accordi del settore privato (depositati in attuazione dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936) e del settore pubblico (fino alla tornata contrattuale 2006-2009)	5.026 <small>(Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici e Verbali integrativi)</small>
- Archivio Corrente	Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo.	1.876
- Archivio Storico	Vi confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo.	3.150
CCNL vigenti	E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL	868
Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i> Procedura unificata CNEL- A.Ra.N	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso la procedura unificata CNEL-A.Ra.N attiva dal 1° ottobre 2015. Sono suddivisi in contratti nazionali integrativi e contratti decentrati integrativi; questi ultimi sono ulteriormente suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	26.647 <small>(accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015 al 23 giugno 2017)</small>
Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i>	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 fino al 30 settembre 2015 , prima dell'entrata in vigore della procedura unificata CNEL-A.Ra.N.	Il lavoro di catalogazione di tutti gli accordi pervenuti (per un totale di 36.765) è terminato il 20 giugno 2017. I documenti sono suddivisi nelle due sottosezioni che seguono in base alla tipologia.
- Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente	Contiene i contratti nazionali integrativi sottoscritti a livello di Amministrazione o di Ente.	281
- Contratti Decentrati integrativi	Contiene gli accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	36.484
Accordi tra Governo e Parti Sociali	Contiene gli accordi stipulati tra Governo e Parti Sociali a partire dal 1981.	33
Contratti collettivi nazionali quadro - Settore pubblico	Raccoglie in ordine cronologico i Contratti Collettivi Nazionali Quadro relativi al settore pubblico, sottoscritti all'ARAN a partire dall'anno 1996, suddivisi in 4 sottosezioni, in base al contenuto.	79
Accordi Interconfederali	Raccoglie gli accordi interconfederali, stipulati dal dopoguerra sino ai giorni nostri e depositati dalle associazioni firmatarie o acquisiti successivamente dal Cnel. Sono suddivisi in 5 sottosezioni, in relazione all'argomento trattato.	382
Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata	Raccolta campionaria di accordi relativi alla contrattazione decentrata del settore pubblico e di quello privato fino all'anno 2010.	5.286
- Campione di contratti decentrati del Pubblico Impiego e di contratti aziendali del settore privato	Raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego e aziendali del settore privato relativi al periodo 1991-2010.	4.569
- Campione di Contratti territoriali del settore privato	Raccolta campionaria di accordi territoriali del settore privato che coprono il periodo dal 1977 al 2005.	717
Contratti di Solidarietà	Contiene gli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.	1.352

I numeri dell'Archivio contratti

Ccnl vigenti * (valori assoluti e ripartizione per settori) 2010-2017

Settori	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	18	19	21	23	27	37	44	49
Chimici	21	18	22	24	30	32	34	34
Meccanici	11	9	12	13	14	23	29	31
Tessili	33	26	26	28	30	30	33	31
Alimentaristi - Agroindustriale	23	25	27	29	30	32	35	39
Edilizia	28	30	41	44	51	59	61	68
Poligrafici e Spettacolo	44	43	38	42	42	43	44	44
Commercio	91	97	122	135	145	166	195	213
Trasporti	61	61	53	59	68	75	60	65
Credito e Assicurazioni	23	25	28	31	31	30	31	31
Aziende di Servizi	19	21	24	26	29	34	40	42
Amministrazione Pubblica	41	43	39	39	39	38	38	37
Enti e Istituzioni Private	55	57	64	71	80	87	94	106
Altri vari	30	34	32	43	48	57	65	78
TOTALE	498	508	549	607	664	743	803	868

Fonte: CNEL

Ccnl vigenti * Numeri indice (base 2010=100) 2010-2017

Settori	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	100,0	105,6	116,7	127,8	150,0	205,6	244,4	272,2
Chimici	100,0	85,7	104,8	114,3	142,9	152,4	161,9	161,9
Meccanici	100,0	81,8	109,1	118,2	127,3	209,1	263,6	281,8
Tessili	100,0	78,8	78,8	84,8	90,9	90,9	100,0	93,9
Alimentaristi - Agroindustriale	100,0	108,7	117,4	126,1	130,4	139,1	152,2	169,6
Edilizia	100,0	107,1	146,4	157,1	182,1	210,7	217,9	242,9
Poligrafici e Spettacolo	100,0	97,7	86,4	95,5	95,5	97,7	100,0	100,0
Commercio	100,0	106,6	134,1	148,4	159,3	182,4	214,3	234,1
Trasporti	100,0	100,0	86,9	96,7	111,5	123,0	98,4	106,6
Credito e Assicurazioni	100,0	108,7	121,7	134,8	134,8	130,4	134,8	134,8
Aziende di Servizi	100,0	110,5	126,3	136,8	152,6	178,9	210,5	221,1
Amministrazione Pubblica	100,0	104,9	95,1	95,1	95,1	92,7	92,7	90,2
Enti e Istituzioni Private	100,0	103,6	116,4	129,1	145,5	158,2	170,9	192,7
Altri vari	100,0	113,3	106,7	143,3	160,0	190,0	216,7	260,0
TOTALE	100,0	102,0	110,2	121,9	133,3	149,2	161,2	174,3

Fonte: CNEL

* Dati elaborati sulla base degli accordi formalmente depositati presso il Cnel.

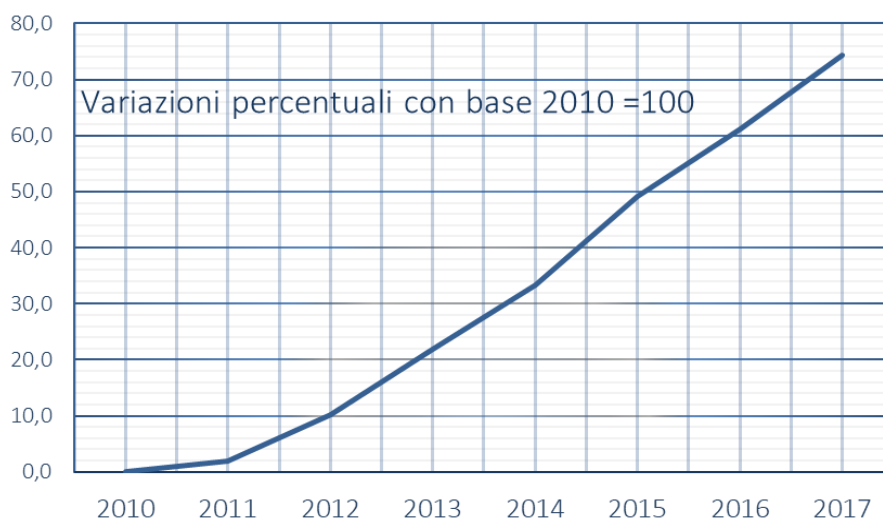
I numeri dell'Archivio contratti

Ccnl vigenti * Variazioni percentuali (sull'anno precedente) 2010-2017

Settori	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricoltura	-	5,6	10,5	9,5	17,4	37,0	18,9	11,4
Chimici	-	-14,3	22,2	9,1	25,0	6,7	6,3	0,0
Meccanici	-	-18,2	33,3	8,3	7,7	64,3	26,1	6,9
Tessili	-	-21,2	0,0	7,7	7,1	0,0	10,0	-6,1
Alimentaristi - Agroindustriale	-	8,7	8,0	7,4	3,4	6,7	9,4	11,4
Edilizia	-	7,1	36,7	7,3	15,9	15,7	3,4	11,5
Poligrafici e Spettacolo	-	-2,3	-11,6	10,5	0,0	2,4	2,3	0,0
Commercio	-	6,6	25,8	10,7	7,4	14,5	17,5	9,2
Trasporti	-	0,0	-13,1	11,3	15,3	10,3	-20,0	8,3
Credito e Assicurazioni	-	8,7	12,0	10,7	0,0	-3,2	3,3	0,0
Aziende di Servizi	-	10,5	14,3	8,3	11,5	17,2	17,6	5,0
Amministrazione Pubblica	-	4,9	-9,3	0,0	0,0	-2,6	0,0	-2,6
Enti e Istituzioni Private	-	3,6	12,3	10,9	12,7	8,7	8,0	12,8
Altri vari	-	13,3	-5,9	34,4	11,6	18,8	14,0	20,0
TOTALE	-	2,0	8,1	10,6	9,4	11,9	8,1	8,1

Fonte: CNEL

Archivio CNEL - Ccnl vigenti depositati



* Dati elaborati sulla base degli accordi formalmente depositati presso il Cnel.

Continua dalla prima pagina

Il gender pay gap nella contrattazione decentrata

Differenziali salariali e diffusione della contrattazione decentrata

I dati forniti dalla SES confermano la segregazione orizzontale delle donne nelle funzioni impiegatizie, di servizio, di vendita e tecniche. Il 64,4% dell'occupazione dipendente è maschile, ma le donne costituiscono la quota più rilevante del settore pubblico, pari al 56,9% del totale. E' significativamente maggiore la probabilità che le donne siano occupate nella salute, nell'educazione o nei servizi di alloggio e ristorazione, e che gli uomini siano occupati nell'industria delle costruzioni, nelle industrie estrattive, nei trasporti, ecc. Percentuali simili per entrambi i generi si trovano nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, nel settore immobiliare e nel commercio all'ingrosso e al dettaglio. Le connotazioni settoriali sono evidenziate nella Figura 1.

Il 15,5% dei posti di lavoro in Italia è a tempo parziale, il 37,3% delle donne lavora a *part-time* e le donne ricoprono il 74,7% dei posti di lavoro caratterizzati da tale tipo di flessibilità (Figura 2).

Secondo le qualifiche delle professioni, definite dalla classificazione ISCO a un *digit*, la qualificazione dell'occupazione femminile è maggiore di quella maschile, ma basso è l'inserimento nei ruoli manageriali, pari all'1,5% del totale dipendenti: solo lo 0,9% delle donne rispetto al 2,2% degli uomini.

Nel 2014, nel settore privato, le retribuzioni medie per ora lavorata sono state pari a 14,10 euro, con uno svantaggio retributivo delle donne pari al 12,2%, che cresce all'aumentare delle retribuzioni orarie, a parità di

caratteristiche strutturali delle imprese.

I *manager* hanno una retribuzione oraria pari a circa cinque volte quella percepita da coloro che occupano una professione meno qualificata, ma fra i *manager* gli uomini hanno una retribuzione media oraria pari a 54,9 euro, rispetto ai 36,5 euro percepiti dalle donne.

La contrattazione decentrata con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali interessa nel 2014 circa 23 imprese su 100, e fra queste circa 14 applicano un premio di risultato.

La distribuzione delle retribuzioni medie orarie maschili e femminili in settori e occupazioni differenti ha un impatto importante sull'insieme delle retribuzioni e la progressione salariale per livello di competenza, e quindi sul GPG. Oltre alla presenza di una più alta quota di *top earners* per gli uomini (il 5,9% ha retribuzioni mensili superiori a € 5.000 rispetto al 2,4% delle donne), si osserva che i salari delle donne sono più concentrati verso il basso: il 16,4% percepisce una retribuzione mensile inferiore ai 1000 euro, rispetto al 5,7% degli uomini (Figura 3). Tali andamenti vengono attribuiti in primo luogo alla diffusione del *part-time*, dato che i posti di lavoro con salari sotto la mediana sono prevalentemente a orario ridotto.

La distribuzione dei dipendenti per genere e classi di salario mensile e la densità di Kernel per ogni distribuzione sono presentate nella Figura 4. La differenza nelle aree comprese al di sotto delle funzioni può essere utilizzata come "indice di dissimilarità" delle opportunità di genere.

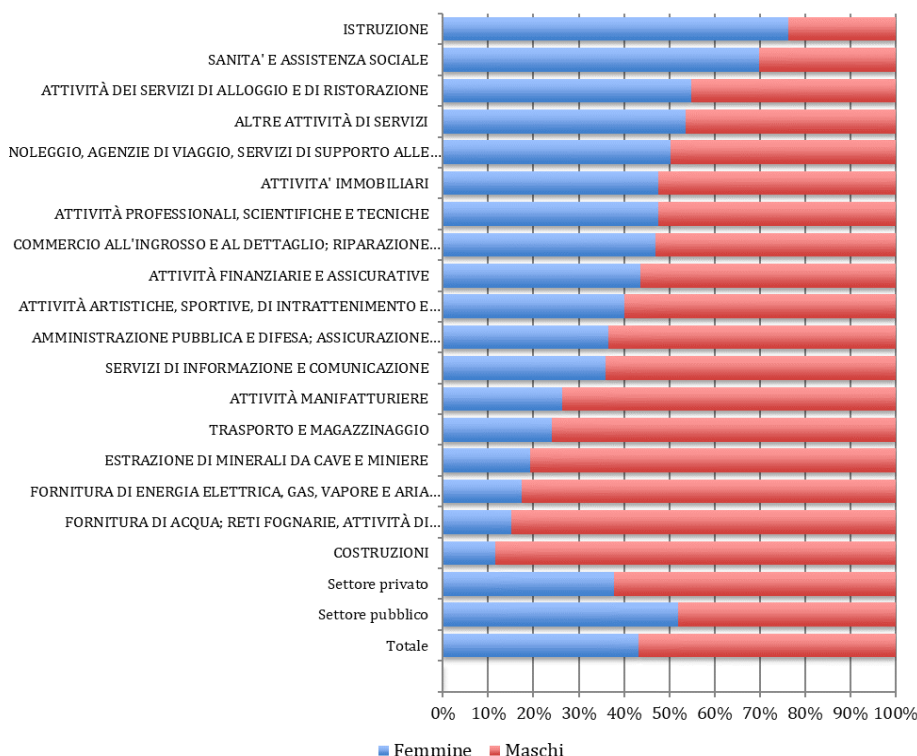
La differenza totale fra le aree è maggiore nelle imprese con contrattazione decentrata. In queste imprese, che hanno una dimensione maggiore di quelle con solo CCNL, da una parte la coda a basso reddito diminuisce a causa di un minor utilizzo del lavoro *part-time*, d'altra parte la coda ad alto reddito aumenta.

Nella Figura 4 viene indicato anche l'indice di concentrazione professionale, definito per i 3 sottogruppi (2). L'indice ha un aumento significativo nel caso di contrattazione decentrata, mentre alcune caratteristiche che abbiamo inizialmente supposto positivamente correlate alla produttività individuale, come il grado di istruzione e l'anzianità nel posto di lavoro, sembrano non correlate alla remunerazione. Le donne ricevono una remunerazione media inferiore indipendentemente dal sottogruppo considerato. La presenza di contrattazione decentrata quindi sembra rafforzare le stesse dinamiche esistenti nelle imprese con solo CCNL, e, inoltre, la maggiore disponibilità di risorse aziendali aumenta il livello di disuguaglianza.

Determinanti nel GPG

La tecnica di decomposizione controfattuale di Oaxaca e Blinder (3) consente di spiegare il differenziale salariale tra donne e uomini considerando le differenze nelle

Figura 1 - Dipendenti per genere e settore NACE rev. 2 (in percentuale) - Fonte: SES 2014



caratteristiche personali e professionali osservate e identifica la parte residua non spiegabile da tali differenze. Nel 2014, il divario salariale tra uomini e femmine, espresso in logaritmi, è pari a 0,17: un terzo di tale differenza risulta spiegata dalle differenze osservabili, mentre circa i 2/3 del suo ammontare resta non spiegato (Tavola 1). Analizzando gli effetti dotazione, è possibile evidenziare l'aumento medio dei salari che le donne avrebbero ottenuto se avessero avuto le stesse caratteristiche degli uomini. L'incremento di 0,03 indica che le differenze negli anni di istruzione, esperienza lavorativa complessiva e specifica (*tenure* aziendale presso l'ultimo datore di lavoro) rappresentano solo un sesto del complessivo divario salariale.

Il successivo termine (*coefficients*) calcola quali sarebbero stati i salari delle donne se si fossero applicati i coefficienti maschili alle caratteristiche delle donne. I *coefficients* misurano il livello di discriminazione, ovvero la diversità dei prezzi con cui vengono pagate le medesime dotazioni di uomini e donne. Il terzo elemento (*interaction*) è il termine di interazione che misura l'effetto simultaneo delle differenze sia nelle dotazioni che nei coefficienti.

Nella Tavola 2 si presentano invece gli effetti di ciascun predittore nel formare il differenziale complessivo. Le differenze di esperienza spiegano il 15,9% circa del divario a favore degli uomini, mentre la maggiore scolarizzazione delle donne riduce tale divario del 22,8%. Le maggiori cause del GPG consistono nella maggiore concentrazione delle donne in occupazioni *part-time*, che spiega il 58,7% del differenziale, e nella sotto-rappresentazione delle donne nelle mansioni direttive. Molto limitato l'impatto della segregazione professionale. Per quello che riguarda il lato impresa, il fattore che gioca la maggiore importanza (16% circa del divario) è la concentrazione nei settori di attività economica (4) caratterizzati da bassa produttività e

bassi salari. Peraltro circa l'83% del GPG deriva dal diverso trattamento economico riservato all'esperienza maturata.

In sintesi, possiamo affermare che il GPG è causato dal diverso rendimento delle stesse caratteristiche per gli uomini e le donne: differenza non di quantità di dotazioni, ma di prezzo, e quindi dalla discriminazione.

Alcune riflessioni finali

Questi risultati suggeriscono non solo che il divario retributivo di genere esiste ancora in Italia, ma che questo non è correlato alle caratteristiche delle donne: specialmente nelle imprese che utilizzano contrattazione collettiva decentrata, le donne sono più istruite degli uomini e hanno un'esperienza di lavoro simile. Perciò viene messa in dubbio l'ipotesi secondo la quale la retribuzione dipende dalla produttività differenziale dei lavoratori. Invece c'è qualche indizio che le imprese ricorrono alla contrattazione di secondo livello perché sottoposte a pressioni concorrenziali, e soprattutto per ottenere più flessibilità. Infatti risulta che le donne hanno minore possibilità di ottenere gli incentivi, probabilmente perché meno flessibili (o considerate meno flessibili).

Organizzazione del lavoro flessibile, trasparenza nella determinazione del salario, miglioramento della qualità del lavoro a tempo parziale, sistemi di retribuzione paritetici e fissazione di un salario minimo nazionale possono contribuire positivamente alla riduzione del divario retributivo di genere.

(1) L'Istat ha predisposto nel 2012, 2014 e nel 2016 (in corso di lavorazione) un modulo *ad hoc* sulla contrattazione di primo e secondo livello, nell'ambito delle attività del gruppo di lavoro "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale (SICA)". Si è scelto di aggiungere il modulo alle rilevazioni regolate dal Regolamento 530/1999 del Consiglio Europeo, per uniformità del campo di osservazione e peculiarità di analisi del mercato del lavoro

offerte dalle due rilevazioni quadriennali (*Labour costs survey - 2012/2016* e *Structural earning survey - 2014*), che alternandosi ogni due anni assicurano un valido monitoraggio dei fenomeni osservati.

(2) L'indice di concentrazione professionale viene definito come:

$$\text{occidx} = \frac{\sum_{\text{isco}=1}^9 \frac{\text{abs}(f_{fe} - f_{ma})}{200}}{200}$$

L'indice è compreso tra 0 e 1: è uguale a 0 se le frequenze relative (f_{fe} e f_{ma}) in ogni professione ISCO hanno gli stessi valori (la loro differenza è uguale a zero) e ha il suo valore massimo 1 nel caso della segregazione totale, ipotizzando cioè che maschi e femmine non svolgano mai la stessa professione.

(3) La decomposizione controfattuale di Oaxaca-Blinder permette di studiare i risultati ottenuti sul mercato del lavoro differenziati per gruppi (il genere, nel nostro caso), decomponendo le differenze medie nelle retribuzioni, espresse in logaritmo, mediante modelli di regressione lineare con metodo controfattuale.

(4) La classificazione delle attività economiche segue la codifica Ateco 2007 a due *digit*.

Figura 2– Dipendenti per tipo di lavoro e genere (valori %)

Fonte: SES 2014

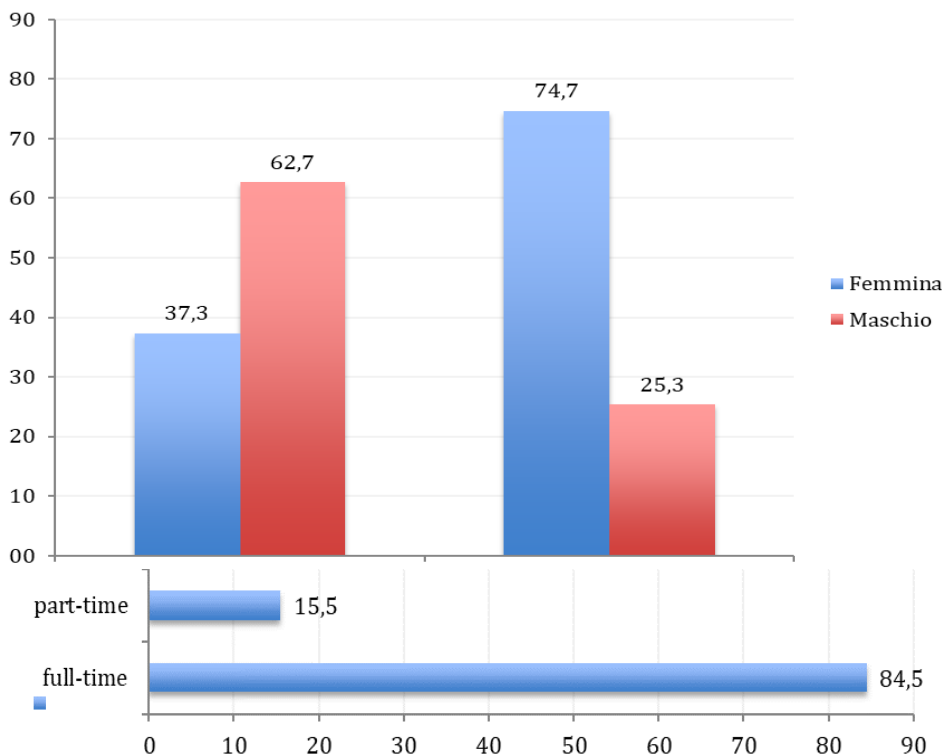
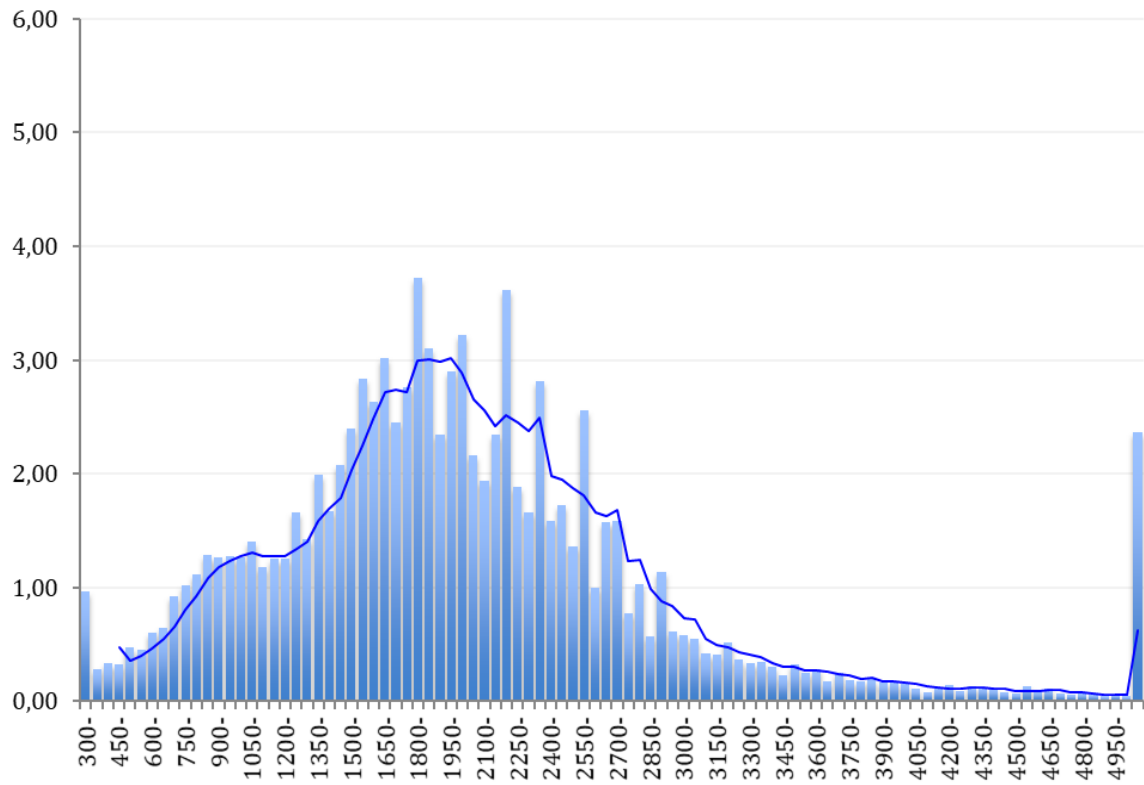


Figura 3 – Addetti per classi di salario orario mensile e genere (in percentuale) - Fonte: SES 2014



Female Male

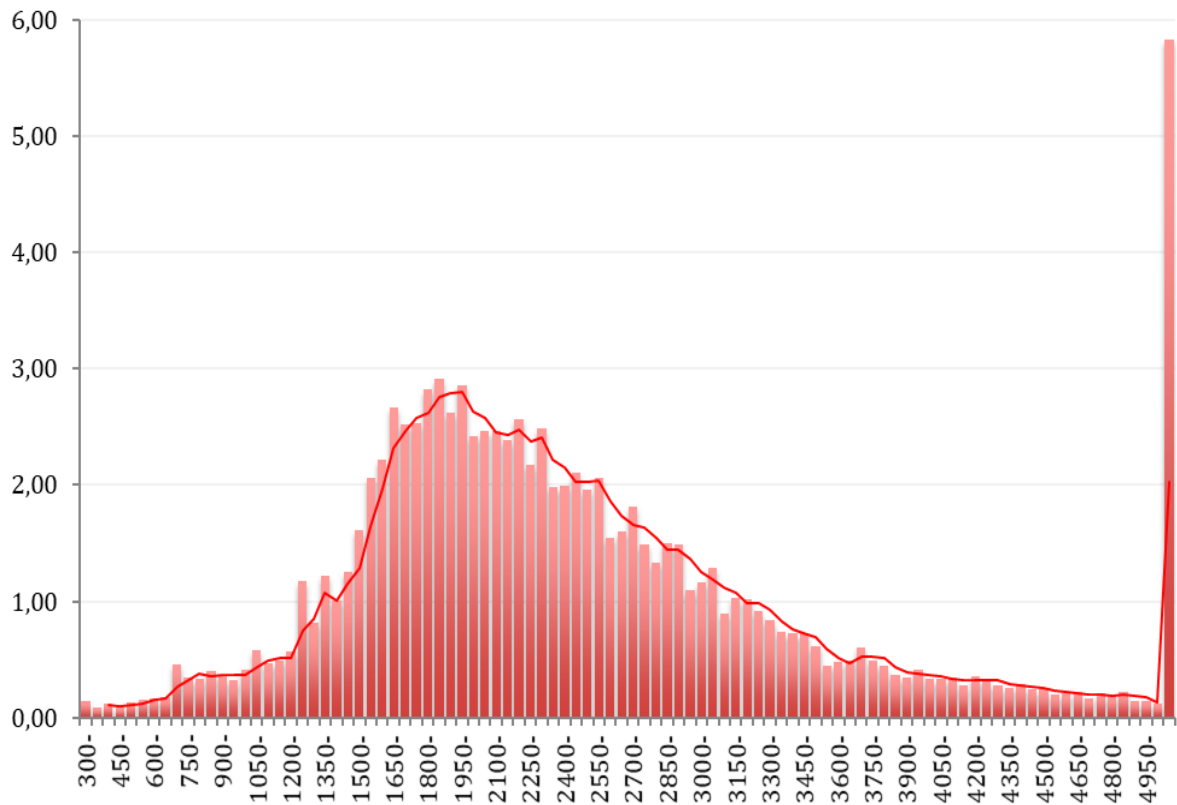


Figura 4 - Occupazione suddivisa per modelli di contrattazione salariale, genere e classe salariale mensile.
Fonte: SES e Modulo aggiuntivo SICA Anno 2014

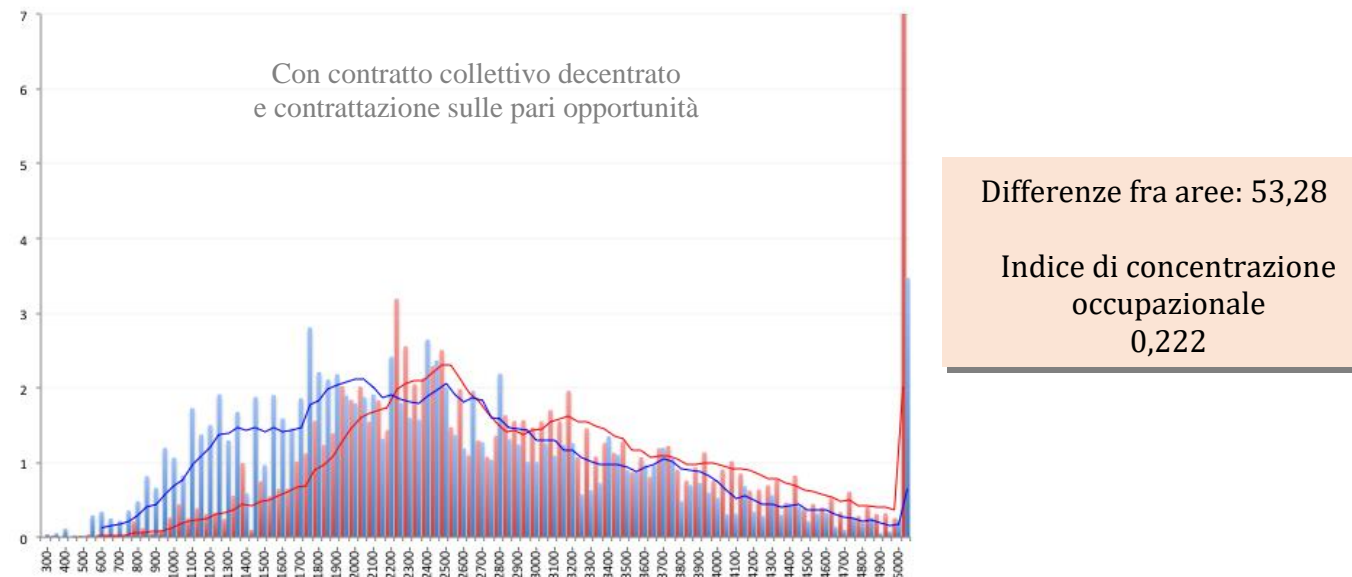
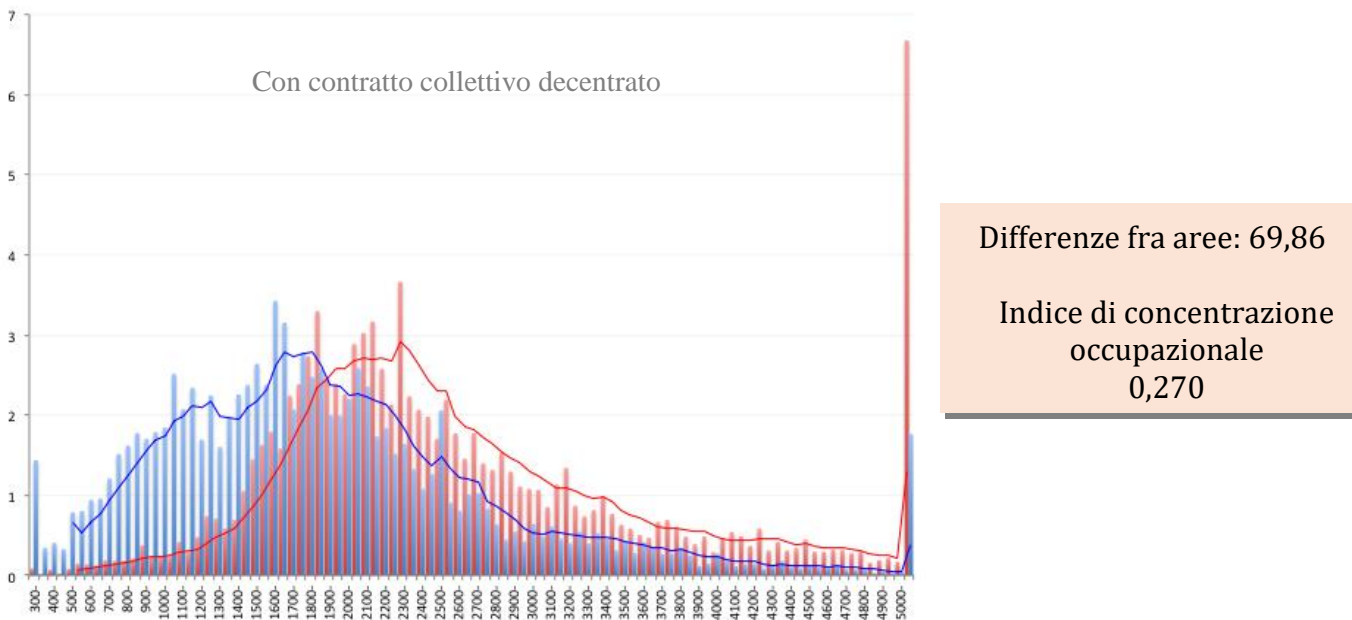
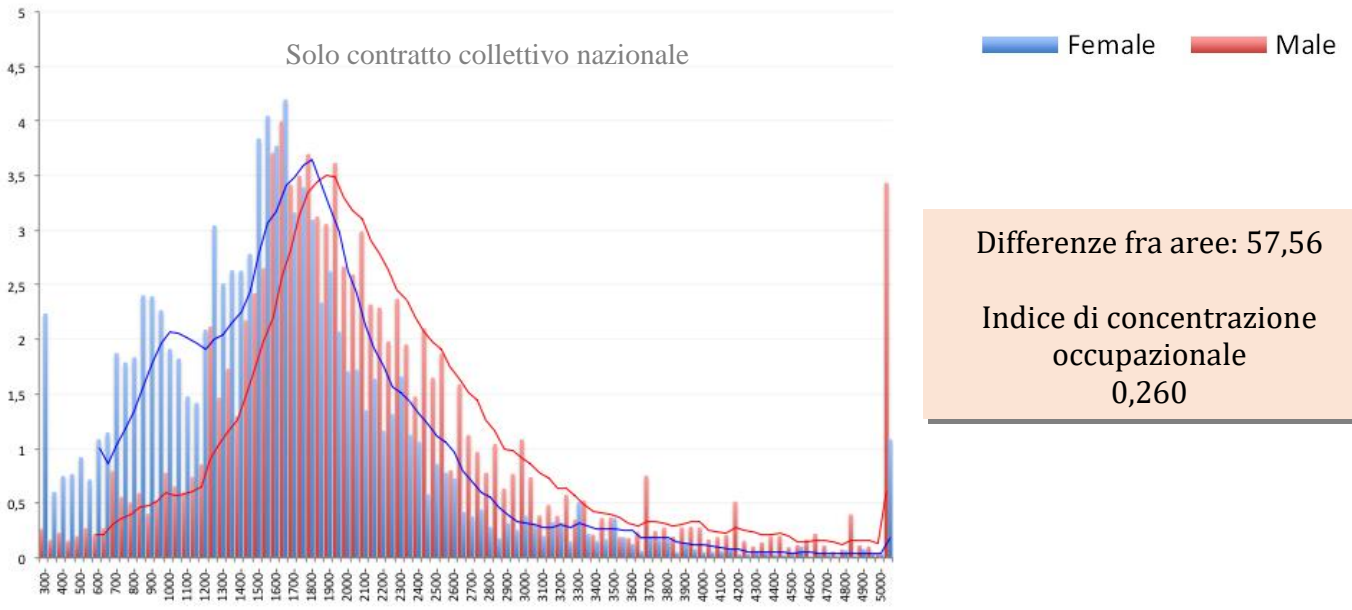


Tavola 1 - Risultati della decomposizione controfattuale di Oaxaca e Blinder - Fonte: SES 2014

	Coefficienti	Standard Error	t	P> t	[95%Intervallo di confidenza]
Maschi	2,57	0,00	627,45	0,00	2,56 2,58
Femmine	2,40	0,00	709,94	0,00	2,39 2,40
Differenze	0,17	0,01	32,12	0,00	0,16 0,18
Explained	0,06	0,00	13,37	0,00	0,05 0,07
Unexplained	0,11	0,00	27,50	0,00	0,10 0,12
Endowments	0,03	0,00	7,16	0,00	0,02 0,04
Coefficients	0,10	0,00	22,65	0,00	0,09 0,10
Interaction	0,04	0,00	10,01	0,00	0,03 0,05

Tavola 2 - Effetti di ciascun predittore nel formare il GPG complessivo - Fonte: SES 2014

	%
Part-time	58,7
Mansioni Direttive	29,4
Esperienza complessiva	15,9
Segregazione Professionale (codifica ISCO 1 digit)	3,6
Scolarizzazione	-22,0
Settore di attività economica (codifica ATECO 1 digit)	22,1

Bibliografia

- BECKER G.S. (1971): "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education", National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press.
- BLAU F. D.; KAHN L. M. (2000): "Gender Differences in Pay", in Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, volume number: 14, pp. (75-99).
- CARDINALESCHI S., GNESI C., DE SANTIS S. (2016) "The Gender Pay Gap in Italy: Some Evidence on the Role of Decentralized Collective Bargaining", Estudios De Economía Aplicada, Vol. 34 - 1, Págs. 109 – 132.
- CARDINALESCHI S. (2015), La rilevazione su caratteristiche e diffusione della contrattazione decentrata, in ISTAT-CNEL (2015), Report intermedio del Progetto ISTAT-CNEL sul tema "Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa", <https://www.istat.it/it/archivio/181931>: 104-121 e Appendice.
- DALY A. ET AL. (2006): "The Gender Wage Gap in Four Countries", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper Volume number: 1921.
- DANAJ E. (2016) "Gender Wage Gap", in The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies, John Wiley & Sons, Inc.
- EUROSTAT (2015): "Structure of Earnings Survey (SES)", available at <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey> (28th October, 2015).
- FEDERAL GLASS CEILING COMMISSION (1995): "Solid Investments: Making Full Use of the Nation's Human Capital", Washington, D.C.: U.S. Department of Labor.
- Grimshaw M.; Rubery J. (2007): "Undervaluing women's work", in Equal Opportunities Commission Working Paper Series, Volume number: 53.
- International IDEA; Stockholm University (2009): "Quota project: Global Database of Quotas for Women", available at <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm> (28th October, 2015).
- ISTAT (2013): "Struttura delle Retribuzioni", Statistiche Report. Roma.
- ISTAT (2016): "Differenziali retributive nel settore private", Statistiche Report. Roma. <http://www.istat.it/it/archivio/194951>
- Manning A.; Petrongolo B. (2008): "The part-time penalty for women in Britain", in Economic Journal Volume number: 118.
- NEW JNCHEs EQUALITY WORKING GROUP (2011), "The Gender Pay Gap - A Literature Review", Available at: <http://ucea.ac.uk/download.cfm/docid/39012615-27AC-42CA-9FE9EC1B5F23B422> (28th October, 2015).
- OECD ECONOMICS DEPARTMENT (2004): "Female Labour Force Participation: Past trends and main determinants in OECD countries", OECD.
- PERRONS D. (2009): "Women and Gender Equity in Employment – Patterns, progress and challenges", IES Working Paper Volume Number: 23.

P.A.: contrattazione integrativa ad intensità variabile nel nuovo CCNL per i dipendenti delle Funzioni Centrali

L'ipotesi di CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali, sottoscritto il 23 dicembre da ARAN, CGIL, CISL, UIL e CONFSAL, innova il previgente sistema delle relazioni sindacali, che discendeva dai vecchi accordi di comparto del personale contrattualizzato non dirigente (1) firmati tra la fine degli anni '90 e i primi anni 2000 (ad esempio, per gli ex comparti dei Ministeri e degli Enti Pubblici non economici il sistema delle relazioni sindacali era stato fissato dai CCNL 16.2.1999, mentre per l'ex comparto delle Agenzie Fiscali si faceva riferimento al CCNL 28-5-2004): ben prima, cioè, che iniziasse la serie degli interventi legislativi in materia, (concentrati, in gran parte, sulla revisione dei contenuti dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001) volti a circoscriverne il campo di azione. Al nuovo sistema di relazioni sindacali è dedicato l'intero Titolo II del CCNL (articoli da 3 a 9) che, per impostazione e contenuti, appare coerente con le ultime modifiche introdotte nel citato art. 40 ad opera del decreto legislativo n. 75/2017 (vedi riquadro a fianco).

L'art. 7, in particolare, definisce soggetti, livelli e materie della contrattazione integrativa, precisando (comma 2) che essa si articola su due livelli ("contrattazione integrativa nazionale" e "contrattazione integrativa di sede territoriale") nelle amministrazioni che presentano al loro interno "una pluralità di uffici" individuati come "autonome sedi di elezione di RSU", mentre il doppio livello non sussiste nelle amministrazioni con un'unica sede (in questo caso, pertanto, si ha "contrattazione integrativa di sede unica").

Lo stesso art. 7 (commi 6 e 7) elenca le materie oggetto di contrattazione integrativa, sia a livello nazionale (o di sede unica) che a livello territoriale. Si tratta di una lista di ben 22 voci per il livello nazionale, che solo in parte coincidono con quelle dei CCNL dei vecchi comparti. Fra le novità salienti si segnalano i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*, quelli per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo, l'elevazione dei contingenti dei rapporti di lavoro a tempo parziale e l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti a termine nonché di somministrazione a tempo determinato. In generale, la struttura relazionale appoggia su una marcata centralità del CCNL, che fissa abbastanza rigidamente gli ambiti e i limiti entro cui si sviluppano la contrattazione integrativa e le altre forme di partecipazione: in linea, peraltro, con il dettato del comma 3-bis dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 (come modificato dal d.lgs. n. 75/2017) secondo cui: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni."

A proposito dell'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, l'art. 76 del nuovo CCNL stabilisce che in ciascuna Amministrazione, a decorrere dall'anno 2018, tutte le risorse confluiscono in un unico Fondo Risorse Decentrate, distinguendo però gli importi "aventi carattere di certezza, stabilità e continuità" da quelli

"variabili di anno in anno". Tale distinzione è essenziale per definire i criteri di destinazione delle risorse presenti nel Fondo e anche per inquadrare nella giusta chiave di lettura il principio, affermato nel contesto del citato comma 3-bis dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 (come modificato dal d.lgs. n. 75/2017), secondo cui "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della *performance*, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi

Art. 40, comma 1, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75

"1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421."

dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento".

L'art. 76 in argomento, quindi, si pone in linea con le previsioni della norma sopra richiamata, provvedendo a definire con esattezza, nel comma 4, le voci di incremento del Fondo che concorrono, anno per anno, a formare la parte variabile e che, come specificato nelle lettere a) e b) del comma 2 dell'art. 77, finanziano i premi e i trattamenti economici legati alla *performance* organizzativa e individuale. A sua volta, il comma 3 dell'art. 77 precisa che la contrattazione integrativa deve destinare ai premi e ai trattamenti economici correlati alla *performance* la "parte prevalente" delle risorse di cui sopra (ossia, quelle che si riferiscono alla parte variabile del Fondo), nell'ambito della quale almeno il 30% deve confluire sulla *performance* individuale. Il quadro di riferimento entro cui si sviluppa il nuovo sistema di valutazione è completato dalle previsioni dell'art. 78, concernente la differenziazione del premio individuale. Viene infatti stabilito l'obbligo per la contrattazione integrativa di prevedere una "maggiorazione del premio individuale" in favore dei dipendenti "che conseguano le valutazioni più elevate", non inferiore al 30% del "valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente" in base ai criteri selettivi

definiti dalla stessa contrattazione. Peraltro, sarà la stessa sede negoziale a stabilire preventivamente, in ciascuna amministrazione, una "limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

L'analisi dettagliata delle materie demandate alla contrattazione integrativa va completata alla luce delle indicazioni fornite nell'art. 8 del nuovo CCNL in merito a tempi e procedure. In tale contesto, le parti contraenti hanno inteso dare attuazione alla previsione contenuta nell'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, secondo cui "i contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione". In particolare, i commi 4 e 5 dell'art. 8 introducono una sorta di differenziazione dell'intensità negoziale, secondo la tipologia delle materie trattate (si vedano le tabelle riassuntive in calce riportate). In base al comma 4, infatti, per le materie indicate nelle lettere i), k) l), m), n), o), p), q), r), s), t), u) e v) dell'art. 7, comma 6, la sessione negoziale può protrarsi al massimo per una durata di 30 gg., prorogabili fino a un massimo di ulteriori 30, decorsi i quali, qualora non si sia raggiunto l'accordo, "le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione". Il successivo comma 5, invece, stabilisce che per le materie indicate nelle lettere a), b), c), d), e), f), g), h) e j) il termine massimo delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, prorogabili di ulteriori 45, decorsi i quali, in caso di mancato accordo, l'amministrazione può provvedere con atto unilaterale ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del d.lgs.

n.165/2001 (ma solo qualora "il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa"), restando comunque obbligata a proseguire le trattative "al fine di pervenire in tempi celeri alla sottoscrizione dell'accordo". Al riguardo, corre l'obbligo di sottolineare che l'art. 3, comma 6, del nuovo CCNL prevede l'istituzione presso l'ARAN di un "Osservatorio" paritetico per il monitoraggio dei casi e delle modalità con cui le amministrazioni adottano gli atti unilaterali ai sensi del citato comma 3-ter, anche con riguardo alla effettiva sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

(1) Si ricorda che l'accorpamento dei comparti di contrattazione per il personale non dirigente, con conseguente riduzione del loro numero da 11 a 4 (e correlata analoga riduzione del numero delle aree contrattuali per il personale dirigente), previsto dal comma 2 dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 150/2009, è stato attuato attraverso il Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ), firmato il 13 luglio 2016 dall'ARAN e dalle Confederazioni rappresentative. Per effetto di tale accordo, quindi, i comparti di contrattazione sono stati così rideterminati: Funzioni centrali (che comprende circa 247.500 unità di personale, in base ai dati desumibili dal Conto Annuale RGS 2015); Funzioni Locali (circa 457.000 unità); Istruzione e ricerca (circa 1.112.mila); Sanità (circa 531.000). Restano ovviamente escluse dai predetti comparti tutte le categorie di personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001, vale a dire: magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, professori e ricercatori universitari, personale militare e delle Forze di polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Materie per le quali sussiste l'obbligo di contrattazione, ma non di stipula dell'accordo (art. 8, c. 4) – Durata sessione: 30 gg. +30

i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;

k) misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

l) elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;

m) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;

n) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2

o) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

p) elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22;

q) individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2;

r) elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;

s) per le amministrazioni articolate territorialmente, criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);

t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;

u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3;

v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Materie per le quali sussiste l'obbligo di contrattazione e di stipula dell'accordo, anche successivo ad atto unilaterale ex art. 40, c. 3-ter (art. 8, c. 5) – Durata sessione: 45 gg. + 45

a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

d) criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute

e) criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

f) criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

g) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

h) elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5

j) elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6.

Il Notiziario dell'Archivio contratti è realizzato dall'Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero la dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e i seguenti funzionari: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Magda Trotta.