

Segue dalla terza pagina

La “leale concorrenza” tra tipologie contrattuali

reale incontro tra scuola e lavoro.

Un riscontro alle dinamiche nazionali rappresentate nel dibattito si è avuto con i relatori che hanno presentato le pratiche migliori e le politiche d'intervento adottate negli altri Paesi.

Sul presupposto che quello della disoccupazione giovanile rappresenti un problema globale che nessun Paese ha risolto, l'OCSE ha preso in esame 16 Paesi, utilizzando diversi indicatori. Dall'analisi sono emersi vari elementi di natura comparativa. Tra essi, il tema della transizione scuola-lavoro ha evidenziato come in molti Paesi non esista più una transizione netta, a differenza che in Italia, ove i giovani prima pensano a finire gli studi e, poi, ad entrare nel mercato del lavoro, facendo un'enorme fatica a trovare opportunità di lavoro stabile. Occorre pertanto fare il possibile perché i giovani abbiano una transizione scuola-lavoro meno brusca, ricorrendo a strumenti quali lo *stage* e l'apprendistato, che consentono loro di acquisire livelli di competenza minimi, adeguati per l'integrazione nel mercato del lavoro. Peraltro, molti Paesi OCSE, tra cui l'Italia, hanno aumentato le risorse per l'apprendistato che, però, risulta funzionare più per i giovani qualificati che per quelli con basse qualifiche. Inoltre, dato l'elevato numero di tipologie contrattuali, bisognerebbe riorganizzarle inserendole in un processo di riforma che prenda in considerazione anche gli ammortizzatori sociali e che offra ai giovani un sostegno sia diretto sia di accompagnamento verso il posto di lavoro.

A livello europeo, l'agenda per nuove competenze e per l'occupazione, focalizzandosi su 4 priorità destinate alla creazione dell'occupazione, tra le quali quella del miglioramento del mercato del lavoro secondo il modello di *flexicurity* (che combini flessibilità con sicurezza e protezione degli occupati), considera l'importanza che le politiche di formazione abbiano forti legami con il mercato del lavoro, mediante il coinvolgimento anche delle parti sociali nella gestione dei processi formativi, ai fini dell'acquisizione da parte dei giovani della capacità di adattarsi alle condizioni del mercato.

Del resto, l'adozione di una strategia integrata che miri ad una crescita sostenuta e concertata in favore della creazione di posti di lavoro è stata promossa anche dal rappresentante dell'OIL che, tra le altre cose, ha sugge-

Segue dalla prima pagina

La contrattazione decentrata aziendale (2ª parte)

dati utili al “ripescaggio” del documento. Pertanto, nei casi in cui i fornitori non hanno riempito la scheda in tutte le sue parti, il relativo contratto non può essere pubblicato sul portale, ma rimane nella disponibilità dell'Ufficio.

L'operazione sulla contrattazione decentrata consente all'Ufficio di disporre dei contratti decentrati - pubblici e privati - in un unico contenitore, e rende per la prima volta gli aggiornamenti sulla contrattazione decentrata disponibili sul portale, con possibilità di accesso ai testi dalla maschera che si apre dal *link* “Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata”.

Per ragioni tecniche, connesse alle modalità dell'applicativo, la maschera non consente l'inserimento dei dati della terza raccolta campionaria, quella costituita dai 717 contratti territoriali. L'Ufficio li ha pubblicati in una nuova pagina *web* con *link* simmetrico a quello delle altre due sezioni (decentrata dei settori pubblico e privato).

Per quanto riguarda l'aggiornamento del monitoraggio della contrattazione decentrata dal 2010 in poi, se la Commissione speciale ex art. 16 della legge 936 del 1986 (già Commissione dell'informazione - III) intenderà adeguare il campione relativo al settore privato, ci si potrà avvalere di contatti istituzionali con il Ministero del lavoro e con l'INPS, mentre il portato del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 rende del tutto inutile

rito la realizzazione di *partnership* nazionali e locali da sviluppare con l'accordo delle parti sociali, nonché con uno stretto rapporto tra le istituzioni educative e il mondo del lavoro.

In definitiva, dai rappresentanti delle istituzioni comunitarie ed internazionali impegnate nell'analisi delle dinamiche occupazionali è emersa l'esigenza di interventi strutturali, mirati e tempestivi, che, investendo su quelle tipologie contrattuali che più si prestano a coniugare il sostegno al reddito e i programmi di formazione e lavoro, aiutino i giovani ad entrare e a rimanere in contatto con il mondo del lavoro.

¹ Sul punto si rimanda a, *Il “riordino” normativo dell'apprendistato: un percorso condiviso per promuovere formazione e occupazione*, in numero 3/2011 del Notiziario, disponibile su www.cnel.it



Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 5 - marzo 2012

Il lavoro che nasce dal lavoro

Il percorso di avvicinamento alla presentazione dell'annuale Rapporto sul mercato del lavoro si è arricchito di un seminario internazionale che la Commissione III ha tenuto, il 25 gennaio scorso, sul tema “Giovani e mercato del lavoro. *Policies* europee ed internazionali a confronto”.

Stimolato dalle argomentazioni dei relatori (Carlo Dell'Aringa, Stefano Scarpetta dell'OCSE, Alfonso Arpaia della BCE e Fabien Rollinger dell'ILO), il dibattito ha fornito spunti originali di riflessione su un tema che appare della massima attualità ed urgenza. Non è sfuggito, fra l'altro, il contributo che l'evoluzione delle relazioni industriali nel nostro Paese può dare alla creazione di nuove opportunità occupazionali per le classi di età più giovani: snodo cruciale cui hanno più volte fatto richiamo le parti sociali presenti ai lavori del seminario ed a cui, non casualmente, dedichiamo in questo numero del Notiziario, una speciale finestra di approfondimento. Si è infatti convinti che tra i filoni di riflessione offerti dall'iniziativa del 25 gennaio, quello che punta ad un'indagine degli strumenti di sviluppo dell'occupazione giovanile delineati dalla più recente contrattazione collettiva nazionale ed integrativa appare, di gran lunga, uno dei più fecondi e promettenti.

Il presidente della Commissione III
Edoardo PATRIARCA

Elenco dei CCNL depositati: quarto inserto

In allegato al Notiziario pubblichiamo l'inserto con la quarta parte dell'elenco dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti e formalmente depositati al CNEL dalle parti firmatarie. In questo numero i CCNL del settore “Poligrafici e spettacolo”.

Sommario

- Il lavoro che nasce dal lavoro
- La contrattazione decentrata aziendale (2ª parte)
- Flessibilità e solidarietà nel nuovo CCNL del Credito
- La “leale concorrenza” fra tipologie contrattuali: un'opportunità per favorire l'occupazione giovanile
- Uno studio CNEL sugli accordi integrativi nelle Università

La contrattazione decentrata aziendale (2ª parte)

(Viene illustrato lo stato di aggiornamento della pubblicazione delle raccolte campionarie CNEL relative alla contrattazione decentrata del settore privato e del pubblico impiego, nonché alla contrattazione territoriale. La prima parte è stata pubblicata nel numero 4 di dicembre 2011)

L'Ufficio ha inserito nel nuovo sistema i 3.795 accordi che costituiscono il vecchio campione (1.128 pubblici e 2.667 aziendali) e 931 accordi relativi alla contrattazione decentrata più recente dei settori pubblico e privato, che costituiscono l'aggiornamento al periodo 2006-2009; di questi, 434 sono relativi al settore pubblico (2007-2009) e 497 sono aziendali (anni 1996-2009). L'aggiornamento *on-line* è in corso di completamento da parte dell'Ufficio, che è subentrato per superare le difficoltà di “dialogo” fra la società produttrice del *software* e i soggetti fornitori dei contratti. Occorre inoltre segnalare che l'applicativo è concepito in modo da non consentire il salvataggio, e dunque il passaggio in pubblicazione sul portale, delle schede non complete in tutti i campi, nei quali vengono digitati i

continua a pagina 4

Flessibilità e solidarietà nel nuovo CCNL del Credito

Il 19 gennaio 2012 è stato sottoscritto da ABI, Dircredito, Fibi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sineub, Ugl-Credito e Uilca l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

L'importanza economica del settore e l'ampia convergenza registrata stimolano alcune riflessioni di approfondimento su alcuni aspetti innovativi dell'accordo, per la cui lettura integrale si rimanda alla sezione "Contrattazione nazionale" dell'Archivio Nazionale dei contratti. L'art. 5 introduce importanti modifiche negli assetti della contrattazione, in linea con i principi contenuti nell'Accordo-quadro di settore sottoscritto il 24 ottobre 2011. E' previsto un primo livello di contrattazione nazionale di categoria, di durata triennale sia per la parte normativa che economica; alla contrattazione aziendale o di gruppo sono invece riservate le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL.

Al riguardo, la novità più importante è rappresentata dal fatto che i contratti collettivi aziendali o di gruppo potranno definire *"anche in via sperimentale e temporanea"*, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale o per contenere gli effetti di crisi aziendali, *"specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dai CCNL di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro"*. Qui il pensiero corre inevitabilmente all'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (poi legge 148) recante "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità", che aveva previsto la possibilità per gli accordi sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare *"specifiche intese"* in deroga a disposizioni contenute nelle leggi o negli accordi collettivi su temi quali l'introduzione di nuove tecnologie, le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale, la disciplina dell'orario di lavoro, ecc.

Campo di sperimentazione emblematico delle nuove flessibilità a disposizione delle imprese del settore creditizio è quello individuato dall'art. 97, concernente l'orario di sportello. L'accordo 19 gennaio 2012 prevede infatti che alle imprese (o alla capogruppo) sia concessa la facoltà di fissare l'orario di sportello dalle 8,00 alle 20,00, previo confronto non vincolante con le organizzazioni sindacali. Per ulteriori ampliamenti dell'orario, viceversa, occorrerà l'intesa con le rappresentanze sin-

dacali.

Di rilievo anche il contenuto dell'art. 12 concernente il fondo per l'occupazione, finalizzato ad incentivare nuove assunzioni a tempo indeterminato da parte delle imprese del settore e la cui gestione è affidata all'ente bilaterale nazionale Enbicredito. Dall'1.1.2012, il fondo è alimentato dai contributi dei dipendenti delle imprese creditizie e finanziarie; per il personale delle aree professionali, il contributo si calcola in ragione di una giornata lavorativa annua pro-capite da scalare sulle riduzioni d'orario previste dall'art. 94 dello stesso CCNL, per un periodo sperimentale di 5 anni.

Grazie alle risorse di cui sopra, il fondo erogherà per 3 anni direttamente alle imprese del settore creditizio un contributo annuo pari a € 2.500 per ciascuna assunzione a tempo indeterminato (compreso l'apprendistato professionalizzante) di lavoratori che si trovino in una delle seguenti condizioni:

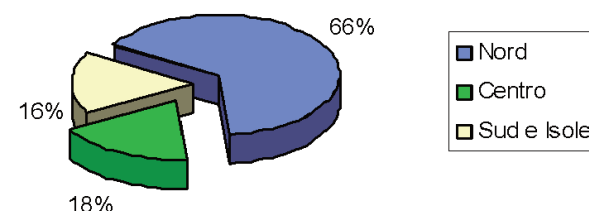
- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo, cassintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate.

Il fondo potrà altresì intervenire anche in favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario per effetto dell'utilizzo, da parte delle aziende, di contratti di solidarietà "espansivi", secondo una previsione già contenuta nell'Accordo-quadro di settore dell'8 luglio 2011.

Pubblica amministrazione: prevalgono le regioni del Nord

Alla data del 29-2-2012 risultano essere 3.699 gli accordi decentrati integrativi del settore pubblico trasmessi ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 150/2009 e classificati presso l'Archivio. Di essi, 1.350 sono quelli provenienti dalle amministrazioni territoriali e locali (Regioni, Province, Comuni, Comunità Montane, Camere di Commercio e le altre a cui si applica il CCNL degli Enti Locali). Netta è la prevalenza degli enti che ricadono nelle regioni del nord, come si può evincere dal grafico seguente:

Regioni, Province, Comuni e altri enti territoriali (totale: 1.350 accordi)



La "leale concorrenza" tra tipologie contrattuali: un'opportunità per favorire l'occupazione giovanile

Il tema dell'occupazione giovanile è stato al centro del dibattito che si è svolto in occasione del seminario "Giovani e mercato del lavoro: policies europee ed internazionali a confronto", organizzato il 25 gennaio u.s. dalla Commissione speciale ex art. 16 della legge 30 dicembre 1986 n. 936 (III), nell'ambito del programma di iniziative intermedie di approfondimento che preparano la presentazione dell'annuale Rapporto sul mercato del lavoro. Ai lavori, introdotti dal Presidente del CNEL, Antonio Marzano, chiusi dal Presidente della Commissione e presentati dal prof. Carlo Dell'Aringa, sono intervenuti

Uno studio CNEL sugli accordi integrativi nelle Università

E' disponibile sul sito internet del CNEL, nella sezione dell'Archivio nazionale dedicata ai rapporti periodici sulla contrattazione collettiva, uno studio realizzato dall'Ufficio per la raccolta e l'elaborazione dei dati sulla contrattazione integrativa decentrata nelle Università. L'indagine si basa sul materiale depositato dalle Università statali presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. 150/2009. Sono stati presi in considerazione 10 accordi sottoscritti tra l'11 maggio e il 30 dicembre 2010, particolarmente significativi in ordine alla distribuzione del salario accessorio secondo criteri di selettività legati alla qualità della prestazione lavorativa. Gli atenei considerati sono quelli di Parma, Perugia, Roma I, Perugia per stranieri, Urbino, Trieste, Lecce, Roma III, Napoli e Palermo.

Sebbene focalizzata su un campo di indagine ristretto e contrassegnata da un consapevole carattere di sperimentale, l'indagine permette di cogliere alcuni tratti distintivi dell'evoluzione contrattuale del settore, nel pieno della complessa fase transitoria che, in tutta la pubblica amministrazione, ha segnato il progressivo assorbimento nella contrattazione integrativa di principi e indicazioni fissati dalla riforma introdotta con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. E' altresì implicito il rimando ad ulteriori, successivi approfondimenti della evoluzione della contrattazione integrativa nel settore pubblico anche in altri contesti e fasi temporali.

rappresentanti della Commissione Europea, dell'OCSE e dell'ILO che hanno offerto un contributo sulle principali iniziative messe in atto per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Le comunicazioni dei relatori sono state oggetto di dibattito con rappresentanti delle istituzioni e delle parti sociali e sono consultabili su www.cnel.it/Documenti.

Partendo dai dati inizialmente esposti dal Presidente Marzano (2 milioni di giovani NEED e un tasso di disoccupazione giovanile attorno al 30%), è stato sottolineato come in Italia, ove sono in aumento i contratti a tempo determinato, si assiste ad una forte "simulazione" di forme di lavoro autonomo (collaborazioni, partite IVA, ecc.) che, in realtà, mascherano situazioni di lavoro dipendente e che sono essenzialmente generate dall'inosservanza delle leggi che regolano le tipologie contrattuali.

Sulla varietà di tipologie contrattuali che caratterizzano il mercato del lavoro nazionale e sulla necessità di contrastarne l'abuso che ne è stato fatto in questi ultimi anni, abuso che ha prodotto un effetto distorsivo del costo del lavoro e un allontanamento dai riferimenti derivanti dai contratti nazionali, si sono soffermati alcuni dei partecipanti al dibattito.

Innanzitutto, essi hanno manifestato l'esigenza di promuovere strumenti di accompagnamento al lavoro, quali l'apprendistato e lo *stage*. Il primo, come noto oggetto di una recente riforma legislativa, è unanimemente riconosciuto come adeguato canale di ingresso al lavoro che, coniugando lavoro e formazione, può combinare l'adattamento delle competenze dei giovani con le necessità del mercato del lavoro. In tal senso, sono state avanzate varie ipotesi, tra le quali: un incentivo alla conversione del rapporto a tempo indeterminato; l'acquisizione da parte delle imprese del loro ruolo di soggetto formatore, rendendo l'attività formativa incentivante e premiale; la relativa modulazione anche per il mondo delle professioni; la sua utilizzazione anche per i giovani con alte qualifiche.

Per quanto concerne lo *stage* o tirocinio, si è espresso l'auspicio di arrivare ad una disciplina (riprendendo sollecitazioni raccolte nei lavori avviati il luglio scorso) "leggera" che consenta la possibilità di accedervi agevolmente, senza troppi vincoli, durante i percorsi di studio superiore ed è stata anche avanzata la proposta di portarlo dentro il sistema scolastico per realizzare un

continua a pagina 4