



# Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017

Legge 30 dicembre 1986, n. 936, art. 10, lett. c, art. 16, comma 2, lett. c, art. 17, comma 5

## Nota introduttiva e sintesi dei contenuti

L'analisi annuale che il CNEL compie sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva (legge 30 dicembre 1986, n. 936, artt. 10, 16 e 17) è stata per molto tempo un appuntamento seguito con interesse da attori istituzionali, esperti e accademici, rappresentanti delle parti sociali, media.

L'edizione 2017 segna uno spartiacque, e si presenta con veste e contenuti nuovi in un contesto di dialogo interistituzionale reso indispensabile alla luce delle riforme intervenute di recente sugli assetti del mercato del lavoro e delle relazioni industriali. La rapidità e la complessità dei processi che investono il mercato del lavoro fanno sì che nessuno dei soggetti pubblici e privati a vario titolo coinvolti nel monitoraggio di tali processi, ciascuno con le proprie specifiche competenze, possa agire in autonomia o in condizioni di autoreferenzialità. La presente edizione può considerarsi frutto "sperimentale" di una metodologia di lavoro che ha indotto il CNEL a ripensare i contenuti del proprio tradizionale *report* e ad integrarlo con contributi tematici forniti dai soggetti istituzionalmente preposti a migliorare l'efficienza del mercato e delle politiche del lavoro, e a valutarne la bontà (l'ANPAL e l'INAPP).

1. L'analisi sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2017 è strutturata secondo uno schema che di seguito si sintetizza. Una prima sezione è dedicata agli aspetti generali delle principali variabili descrittive dell'offerta di lavoro fra il 2016 e il 2017: *identikit* socio-demografico degli occupati, delle persone in cerca di lavoro, dei *part timers* e dei lavoratori su turni. In termini di numero di occupati il *report* analizza il periodo della crisi in tre fasi: 2008-2011, fase del crollo occupazionale della componente maschile; 2011-2014, fase di avvio del contenimento del fenomeno e di lieve ripresa dell'occupazione femminile; 2014-2016, fase di incremento generale dell'occupazione, in prevalenza

maschile. Poiché il numero degli occupati non è sufficiente a illustrare le modifiche intercorse sul mercato, è stata presa in considerazione l'unità di misura per il salario e la produttività: le ore lavorate. Ciò ha consentito di evidenziare come, a partire dalla seconda fase (2011-2014) si sia verificata una generale diminuzione delle ore lavorate (dapprima doppia per gli uomini rispetto alle donne) e l'inversione della relazione positiva tra livello dell'occupazione femminile e ore complessive lavorate. Nella terza fase, quella degli incentivi previsti dal *Jobs Act*, il fenomeno si amplifica: a fronte della crescita dell'occupazione maschile e femminile, il debole incremento delle ore lavorate riguarda solo gli uomini, mentre per le donne il monte ore lavorate continua a scendere, soprattutto nei settori *female intensive* (fra tutti, i servizi). L'analisi conferma pertanto l'esistenza della "trappola della flessibilità" e della segregazione orizzontale per le donne, con i conseguenti noti differenziali salariali. Il fatto che il *part time* mostri un costante *trend* crescente fra il 2008 e il 2017 sia per gli uomini che per le donne, e anche in concomitanza di cadute dell'occupazione generale, induce a pensare che l'istituto sia stato utilizzato come veicolo di creazione di nuova occupazione (per le donne) e come strumento di contenimento dell'occupazione, con i relativi riflessi sui costi del lavoro. La natura "strategica" del taglio del monte ore lavorate troverebbe conferma nell'incidenza crescente del *part time* involontario, con effetti di compressione salariale che aggrava gli esistenti *gap* strutturali di genere e che si estendono a considerazioni di ordine macroeconomico (ripresa dei consumi, effetti sulla domanda interna, ecc.).

Il *report* fornisce un quadro sulla partecipazione delle donne al lavoro e sull'impatto della crisi sull'occupazione femminile anche mediante una lettura intergenerazionale. Come noto, il tasso di partecipazione delle donne italiane alla forza lavoro è tra i più bassi

dell'area OCSE (differenza di genere del 18% contro una media OCSE del 12%). Questo dato, unitamente al livello di istruzione femminile (la quota femminile di laureati in Italia è del 58,7% contro una media OCSE del 58,2%, e la quota femminile tra i laureati in scienze, matematica e informatica è del 53% contro una media OCSE del 39%), mostra che le donne attive sul mercato sono con probabilità le più istruite e con le potenzialità retributive più elevate rispetto alle inattive. Il *gap* retributivo di genere è in Italia molto ampio nel lavoro autonomo (le donne guadagnano in media il 54% in meno rispetto ai lavoratori autonomi), dove l'incidenza del lavoro femminile è consistente e tra le maggiori dell'area OCSE. Nel confronto con i livelli occupazionali raggiunti dai grandi Paesi europei il *gap* occupazionale non solo persiste, ma è cresciuto per la componente femminile, e la categoria in assoluto più svantaggiata è quella delle donne giovani residenti nel Mezzogiorno, dove i fenomeni di esclusione si estendono ai processi formativi. Inoltre, poiché le donne giovani mostrano livelli di istruzione maggiori dei coetanei maschi e delle coorti di donne adulte e anziane, il possesso di istruzione elevata per le donne rende la loro carriera lavorativa assimilabile a quella maschile. Tuttavia, mentre a 4 anni dalla laurea lavora il 70,8% delle donne (contro il 74,5% dei maschi) e il divario cresce man mano che scende il livello di scolarità, l'istruzione sembra essere una leva che accresce la probabilità di essere occupate e riduce la differenza di genere solo in un contesto evoluto, caratterizzato da maggiore domanda di lavoro e da effettive possibilità di conciliazione vita-lavoro. Si conferma cioè che le trasformazioni del rapporto delle donne con il lavoro non dipendono dalla espansione delle opportunità occupazionali, ma da mutamenti socio-culturali: la maggiore capacità competitiva delle donne sul mercato dipende dalla loro crescente propensione agli studi superiori, e ciò da un lato conferma il ruolo strategico delle diverse forme di sostegno all'occupazione dei neolaureati (ad es. l'apprendistato di terzo livello) e dall'altro evidenzia l'esistenza di un fenomeno di concorrenza nei confronti della componente maschile in assenza di un significativo aumento dei livelli occupazionali. Dal punto di vista intergenerazionale, la lunga serie storica del tasso di occupazione dei giovani fra i 25 e i 29 anni (il segmento della popolazione che si trova nella fase conclusiva della transizione al lavoro) evidenzia che già nel 1970 il divario del tasso in Italia era tra il 90,6% per i maschi e il 31,8% per le femmine (in Francia era del 95% per i maschi contro il 54,2% per le femmine), e che tale divario ha continuato a esistere nei decenni man mano che negli altri Paesi europei si assottigliava: nel 2016 (ultimo dato OCSE disponibile) il tasso di occupazione giovanile era in Italia al 46% per le donne e al 61,3% per i maschi (mentre in Francia era

rispettivamente del 70,2% per le donne e del 79,3 per i maschi).

**2.** Il rapporto presenta un esame della relazione fra la crescita dei livelli occupazionali e le misure di incentivazione del lavoro a tempo indeterminato introdotte dal 2014, che hanno accompagnato l'aumento dell'occupazione riducendo progressivamente l'arco temporale di fruizione e le platee di riferimento. L'esame mostra che l'aumento dell'occupazione registrato dal 2014 fino al primo semestre 2017 è dovuto esclusivamente all'incremento della componente dipendente, che ha più che compensato la flessione costante degli occupati autonomi. L'analisi del contributo del lavoro a tempo indeterminato e del lavoro temporaneo alla crescita complessiva dell'occupazione indipendente evidenzia che il lavoro stabile ha contribuito in misura prevalente all'aumento complessivo solo nel biennio di disponibilità degli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato. Nel primo semestre 2017 infatti, ridotti gli incentivi, l'occupazione a termine è cresciuta a tassi maggiori rispetto a quella permanente. Sembrerebbe pertanto emergere una tendenza, in assenza di incentivi, a flessibilizzare i contratti anche in fase espansiva. Le dinamiche osservate confermano che la disponibilità di incentivi all'occupazione stabile ha alterato il comportamento della domanda di lavoro, modificando il rapporto costo-opportunità nell'utilizzo delle forme di lavoro stabile e temporaneo, anche se gli effetti di tali misure potrebbero aver avuto carattere episodico, legati al periodo di disponibilità degli incentivi. Inoltre non si è verificato il temuto aumento delle uscite dal lavoro a tempo indeterminato nei mesi successivi alle assunzioni avvenute grazie agli incentivi e all'introduzione del meccanismo a tutele crescenti. Una quota di assunzioni stabili potrebbe aver sostituito ingressi che, in assenza di incentivi e di disciplina delle tutele crescenti, sarebbero avvenuti a tempo determinato. L'analisi per età, infine, conferma la più elevata esposizione dei giovani al "rischio congiuntura": l'occupazione giovanile diminuisce più rapidamente rispetto all'occupazione totale in fasi di recessione, e cresce a tassi maggiori in fase di crescita. L'elasticità del flusso di nuovi contratti rispetto alla disponibilità degli incentivi decresce con l'età: la riduzione del costo del lavoro comportata dagli incentivi ha cioè incrementato le assunzioni di giovani in misura più che proporzionale rispetto alle altre classi di età, e la riduzione del contributo ha prodotto una flessione degli ingressi più evidente per le fasce più giovani.

**3.** La seconda parte del *report* ospita contributi sul capitale umano nei settori privato e pubblico, e in particolare: un quadro sinottico delle riforme che negli ultimi venti anni hanno interessato il lavoro pubblico, e un *focus* su consistenza, struttura e composizione del lavoro alle dipendenze della P. A., dal quale emerge che

dal 2001 al 2015 i dipendenti pubblici di età fino a 35 anni si sono ridotti del 69%, che complessivamente nello stesso periodo si è registrata una riduzione nell'entità dei dipendenti pubblici pari all'8,7%, e che oltre i 2/3 dei dipendenti a tempo determinato in servizio nella P. A. sono occupati nei comparti Regioni-Autonomie locali e Sanità. La sezione ospita inoltre una rassegna delle controverse evidenze dell'impatto su quantità, qualità e organizzazione del lavoro di tecnologie sempre più disponibili a basso costo e destinate a evolvere con ritmi e contenuti imprevedibili, nonché alcune riflessioni sugli strumenti messi in campo per sostenere il piano "Industria 4.0".

4. La sezione terza, dedicata alle tendenze delle relazioni industriali e alle dinamiche della contrattazione collettiva, riporta un quadro sui "numeri" dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro attivo presso il CNEL. In particolare illustra i dati sui contratti nazionali di lavoro vigenti depositati *ex lege* ripartiti per settore di contrattazione, sui flussi della contrattazione integrativa del settore pubblico e della contrattazione di solidarietà, e una sintetica illustrazione della banca dati CNEL-ARAN dei contratti integrativi pubblici prevista dalla normativa sulla trasparenza. L'aggiornamento delle modalità di presentazione dei contratti nazionali vigenti depositati ha indotto a una riflessione sui fenomeni di moltiplicazione contrattuale e frammentazione dei soggetti associativi registrati negli ultimi anni. Tale frammentazione aggrava i problemi di rappresentanza/rappresentatività sindacale, da entrambe le parti, che impattano anche sulla spinosa questione delle forme di gestione dei conflitti e sull'esercizio di diritti costituzionali (es. sciopero). La stessa sezione ospita i contributi sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato. In particolare, l'andamento della contrattazione di secondo livello con specifico riguardo ai caratteri dei premi di produttività è stato tratto dal *Repository* presso il Ministero del lavoro delle istanze di accesso ai benefici fiscali di legge sul salario variabile. Il database ministeriale, nel quale sono contenuti dati relativi a poco più di 25 mila contratti presentati tra il 2016 e il 2017 da 13 mila imprese e 170 associazioni di categoria, consente di conoscere il totale delle istanze depositate, dei beneficiari (4.615.000 per la contrattazione aziendale e 333 mila per la contrattazione territoriale) e il valore medio *pro capite* del premio di risultato per tipologia di contratto, ripartizione geografica, classe di dipendenti e settore di attività economica. Le determinanti decisive che intervengono nella sottoscrizione di accordi di secondo livello sono individuate nella collocazione territoriale dell'impresa, nella specializzazione produttiva, oltre che nella dimensione aziendale. I dati sull'accesso al premio fiscale sono equi-distribuiti tra le diverse classi dimensionali delle aziende, mentre la

distribuzione è più polarizzata e meno omogenea per gli accordi territoriali, dove il 42% dei contratti si concentra in imprese sotto i 15 dipendenti. Per entrambe le tipologie di contratto l'utilizzo è concentrato nelle aree del Centro-Nord e limitato in quelle del Mezzogiorno.

Un contributo dell'ISTAT sugli effetti della contrattazione aziendale in ordine alle disuguaglianze di genere conferma che il divario retributivo di genere non è correlato al ritardo educativo femminile, smentisce l'ipotesi che la retribuzione dipenda da una "produttività differenziale" dei lavoratori e fornisce invece parziale conferma all'idea che le aziende sottoposte a pressione concorrenziale ricorrano alla contrattazione decentrata per accrescere la flessibilità del lavoro: le donne avrebbero minore probabilità di ricevere gli incentivi perché (ritenute) meno flessibili.

Un approfondimento in materia di *welfare* contrattuale, attuato mediante una campionatura mirata delle principali banche dati disponibili, evidenzia le linee di tendenza nella negoziazione di strumenti di *welfare*: l'utilizzo del premio di risultato, il fatto che comincino a essere significativamente presenti, accanto alle *big*, anche aziende medio/piccole, la tendenza alla personalizzazione degli strumenti grazie al ricorso alla fornitura tramite *provider*, la elevata frequenza di misure contrattate di conciliazione vita/lavoro.

I dati e le informazioni utilizzati nel presente rapporto sono tratti da fonti istituzionali (in particolare, ISTAT, OCSE e Ministero del lavoro) oppure sono emersi nel corso di dibattiti e iniziative organizzati dal Consiglio.

Struttura e grafica ricalcano, con i necessari aggiustamenti imposti dalle circostanze, i modelli che gli Uffici del CNEL utilizzano per la realizzazione dei notiziari periodici tematici dedicati all'archivio contratti collettivi e al mercato del lavoro.

*L'edizione 2017 del Rapporto è stata realizzata con i seguenti contributi:*

*Per il CNEL – con il coordinamento del Dirigente dell'Ufficio di supporto agli organi collegiali, Larissa Venturi – hanno contribuito: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Sandro Tomaro, Magda Trotta.*

*Per ANPAL Servizi: Maurizio Sorcioni, Antonella Marsala, Fabiana Alias.*

***I contributi realizzati a cura dell'INAPP sono attualmente in corso di revisione da parte degli autori e, pertanto, non sono stati inclusi in questa edizione provvisoria del documento.***

*Il contributo dell'ISTAT è stato realizzato da Stefania Cardinaleschi (ISTAT), Stefano De Santis (ISTAT) e Marina Schenkel (Università di Udine).*

*Ulteriori contributi sono stati forniti da CONFEDIR e da Forum MyBES.*

## Sommario

### □ Nota introduttiva, pag. 1

### □ Parte prima – Mercato del lavoro: variabili e caratteristiche dell’offerta come traccianti delle trasformazioni in atto, pag. 5

- Le principali caratteristiche dell’offerta di lavoro: alcuni *identikit* che illustrano la situazione fra il 2016 e il 2017, pag. 5
- Le differenze rilevabili nella retribuzione mensile netta dei lavoratori dipendenti: i principali risultati, pag. 5
- Occupati e individui che cercano un lavoro o sono disposti a lavorare: principali caratteristiche e dinamiche fra il 2007 e il 2016, pag. 11
- I canali utilizzati per la ricerca del lavoro, pag. 17
- *Identikit* degli occupati. Principali risultati del modello, pag. 26
- *Identikit* degli occupati a tempo parziale, pag. 32
- La variabilità dei redditi da lavoro in Italia, pag. 35
- *Identikit* dei lavoratori su turni, pag. 37
- *Identikit* degli occupati a tempo determinato, pag. 39
- Le probabilità di essere occupati in Italia secondo le principali caratteristiche socio-demografiche, pag. 41
- Le lunghe derive di trasformazione del lavoro al femminile (contributo a cura di ANPAL Servizi), pag. 43

### □ Parte seconda – Innovazione e capitale umano. Privato e pubblico di fronte al lavoro che cambia, pag. 51

- Alternanza scuola-lavoro: risultati, criticità, obiettivi futuri. Primi progetti di alternanza in filiera, pag. 51
- Incentivi all’occupazione anche per il dopo alternanza scuola-lavoro, pag. 52
- Innovazione tecnologica e mercato del lavoro: sfide, opportunità e criticità, pag. 53
- *Gig economy* e opportunità tecnologiche: il ruolo degli ITS in Industria 4.0, pag. 56
- La condizione occupazionale dei laureati: in (lieve) ripresa retribuzioni ed efficacia dei titoli, pag. 57
- *Smart working*: nuova disciplina e primi bilanci delle sperimentazioni contrattuali, pag. 58
- 40 anni di riforme della Pubblica Amministrazione e del pubblico impiego: dal Rapporto Giannini alla riforma Madia (contributo a cura di CONFEDIR), pag. 60
- Pubblico e privato: due concetti diversi di produttività?, pag. 65
- Capitale umano nella P.A.: consistenza, struttura, composizione, pag. 66

### □ Parte terza – Le tendenze delle relazioni industriali tra incentivazione della produttività e frammentazione, pag. 70

- I numeri dell’Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, pag. 70
- La banca dati ARAN-CNEL sulla contrattazione integrativa nel settore pubblico, pag. 75
- I contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati in archivio. Moltiplicazione contrattuale, frammentazione dei soggetti associativi, *dumping* contrattuale: esiste un problema di rappresentatività?, pag. 77
- La contrattazione aziendale come strumento di applicazione di norme legislative e veicolo delle “nuove” parole del lavoro, pag. 80
- Il tasso di copertura contrattuale secondo il Rapporto OCSE 2017, pag. 84
- *Welfare* aziendale, organizzazione del lavoro, flessibilità degli orari, maternità e paternità: un’analisi qualitativa dei contratti (contributo a cura di ANPAL Servizi), pag. 85
- Effetti della contrattazione decentrata sulle disuguaglianze di genere: alcune evidenze per l’Italia (contributo a cura dell’ISTAT), pag. 93
- Diritto di sciopero e rappresentatività delle sigle sindacali: sono ormai maturi i tempi per integrare i parametri necessari alla gestione dei conflitti, pag. 103
- Gli osservatori delle parti sociali per il monitoraggio della contrattazione di secondo livello, pag. 107
- La riconquista dello spazio perduto: ovvero, gli ambiti di competenza della contrattazione nel decreto di riforma del lavoro pubblico, pag. 110

### □ Parte quarta – Sostenibilità, coesione, rimozione delle disuguaglianze, pag. 113

- Il lavoro negli indicatori BES inseriti fra tra gli strumenti di programmazione economica, pag. 113
- Il *gap* di genere nel mercato del lavoro, Italia ancora in ritardo, pag. 114
- Tasso di occupazione femminile e tasso di natalità: in Italia i costi della maternità ricadono sulle madri lavoratrici, pag. 115
- Misure per l’occupazione e la coesione sociale e territoriale nel “decreto Sud”, pag. 116
- La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella P.A., pag. 116
- Sostenibilità e innovazione per un nuovo modello di sviluppo sociale ed economico: nuove figure professionali e tendenze dell’offerta formativa (contributo a cura di Forum MyBES), pag. 117

## I – Mercato del lavoro: variabili e caratteristiche dell'offerta come traccianti delle trasformazioni in atto

### Le principali caratteristiche dell'offerta di lavoro: alcuni identikit che illustrano la situazione fra il 2016 e il 2017

Per le elaborazioni contenute in questa sezione sono stati utilizzati i dati relativi all'indagine ISTAT sulle forze di lavoro con riferimento al III trimestre 2016. L'indagine è stata realizzata su un campione di 96.582 soggetti intervistati, dei quali 34.819 occupati; di questi, 26.319 sono occupati dipendenti. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale sono calcolate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati e sui principali aggregati dell'offerta di lavoro: professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. Si tratta di una rilevazione armonizzata a livello europeo, secondo quanto stabilito dal Regolamento n. 577/98 del Consiglio dell'Unione europea, che coinvolge tutti gli individui appartenenti alle famiglie rientranti nel campione. Le famiglie sono estratte dalle liste anagrafiche comunali secondo una strategia di campionamento mirata alla costruzione di un campione statisticamente rappresentativo della popolazione residente in Italia. La prima intervista viene effettuata di persona da un intervistatore presso il domicilio della famiglia. Le successive interviste sono effettuate tramite telefono. Ad ogni individuo intervistato è associato un "coefficiente di riporto all'universo", dato che indica quante persone aventi le stesse caratteristiche socio-demografiche sono rappresentate da ciascuna persona intervistata e consente di proiettare le informazioni rilevate sul campione all'intera popolazione.

### Le differenze rilevabili nella retribuzione mensile netta dei lavoratori dipendenti: i principali risultati

Riportiamo qui le elaborazioni condotte sul campione ISTAT di 26.319 lavoratori dipendenti (1), come descritto nell'articolo qui a fianco, le quali consentono di verificare se la retribuzione netta mensile percepita per questa categoria di occupati è correlata in modo significativo con le caratteristiche socio-demografiche degli occupati stessi.

In particolare, tutte le caratteristiche selezionate evidenziano una incidenza marcata sulla variabile retribuzione netta: il tipo di

Tabella 1 - Retribuzione mensile netta per categoria di lavoratore dipendente anno 2016 (fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT)

		in €	numero indice Italia = 100
sesso	maschi	1.436	109
	femmine	1.171	89
ripartizione geografica	Nord	1.374	104
	Centro	1.304	99
	Sud	1.210	92
cittadinanza	italiani	1.361	103
	stranieri UE	1.044	79
	stranieri extra UE	982	75
tipo di contratto	tempo determinato	986	75
	tempo indeterminato	1.374	104
	tempo pieno	1.445	110
	tempo parziale	796	60
professione	dirigenti	2.567	195
	professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1.744	132
	tecnici	1.568	119
	esecutivi in ufficio	1.270	96
	qualificati in commercio e servizi	1.013	77
	artigiani operai specializzati agricoltori	1.273	97
	professioni non qualificate	923	70
	forze armate	1.747	133
	sette	983	75
sette	agricoltura	983	75
	industria	1.470	112
	costruzioni	1.309	99
	commercio	1.164	88
	altri servizi	1.303	99
tipo di nucleo familiare	single	1.292	98
	coppia figli	1.332	101
	coppia no figli	1.347	102
	monogenitore maschio	1.376	104
	monogenitore femmina	1.170	89
titolo di studio	no titolo studio	989	75
	elementare	1.048	80
	scuola media	1.154	88
	diploma 2-3 anni	1.236	94
	diploma 4-5 anni	1.301	99
	laurea	1.656	126
	salario medio Italia	1.317	100

professione o la mansione svolta, il titolo di studio posseduto, la tipologia di contratto che regola il rapporto di lavoro (a tempo pieno/parziale e a tempo indeterminato/determinato), la cittadinanza, il genere. I risultati delle elaborazioni confermano che i lavoratori dipendenti che ricevono retribuzioni più alte svolgono mansioni di elevata specializzazione (dirigenti, professioni intellettuali, scientifiche o di elevata specializzazione, tecnici, appartenenti alle forze armate), hanno firmato contratti di lavoro a tempo indeterminato, sono occupati a tempo pieno, sono maschi, laureati e italiani. I lavoratori dipendenti che ricevono retribuzioni più basse (vedi grafico 1) hanno in

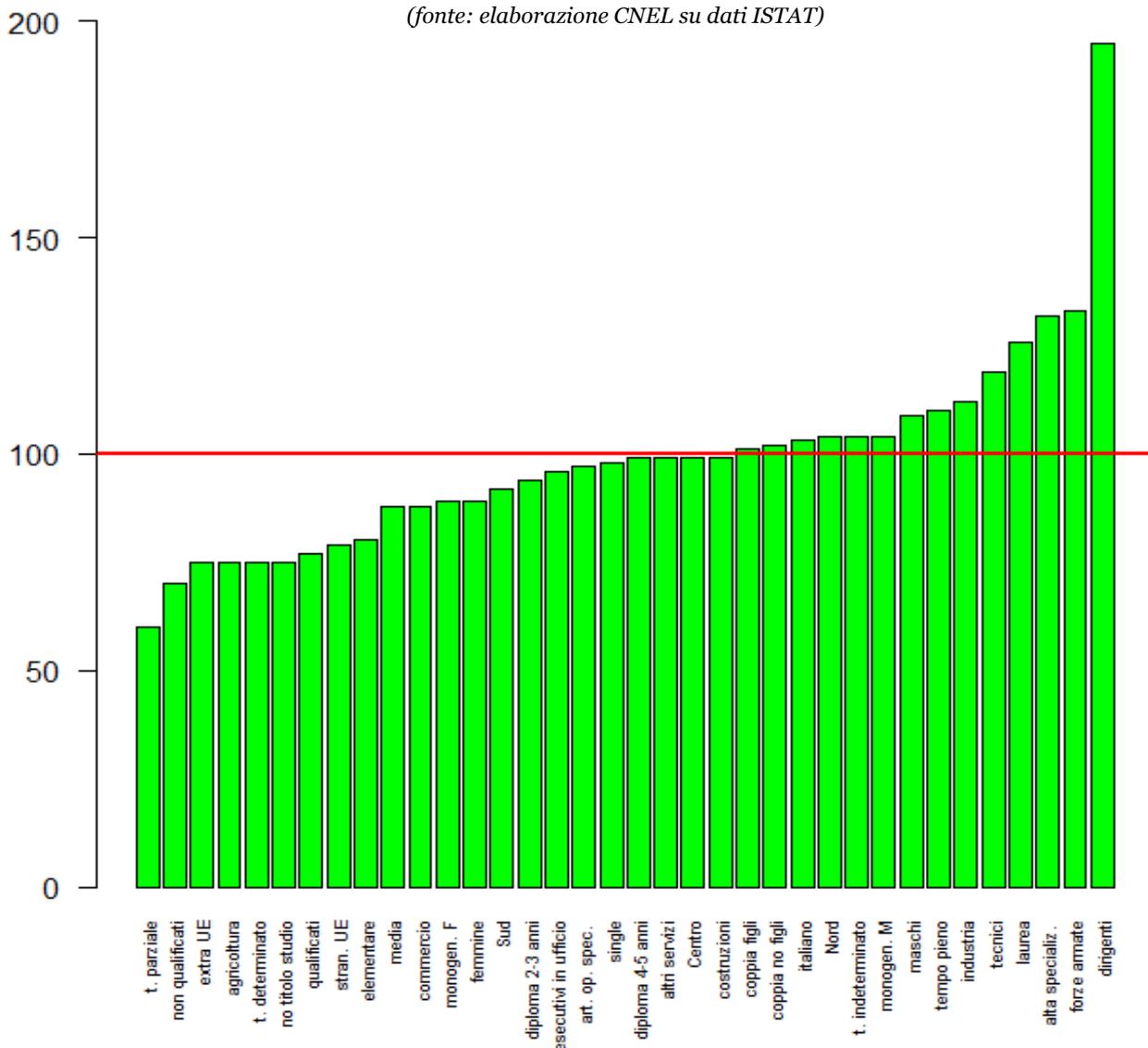
media firmato contratti a tempo determinato, sono occupati a tempo parziale, sono stranieri, vantano un basso titolo di studio, svolgono mansioni non qualificate, lavorano nei settori del commercio e dell'agricoltura (dove, peraltro, l'incidenza di rapporti di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale è elevata), sono femmine e vivono nel Sud. Un dato rimarchevole, evidenziato nel grafico 2, riguarda la mancata correlazione fra le

*Continua a pag. 8*

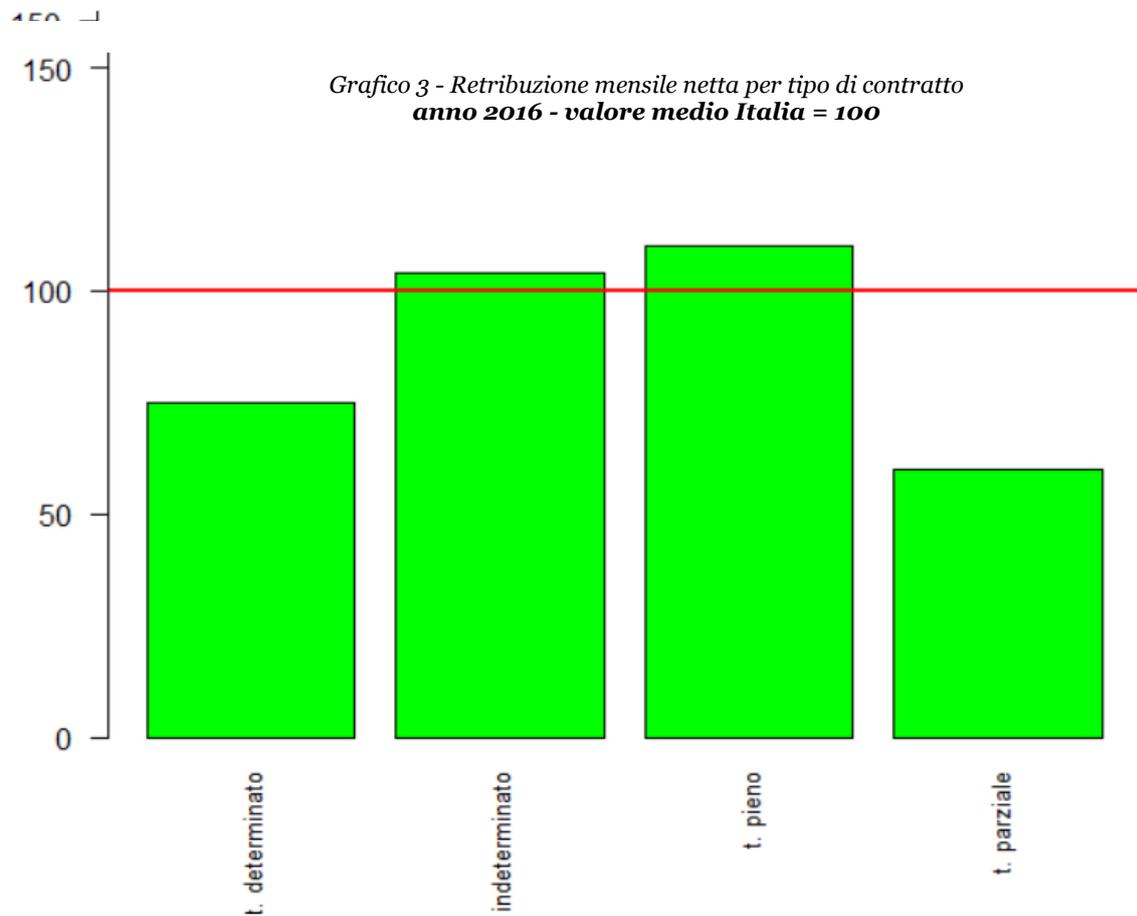
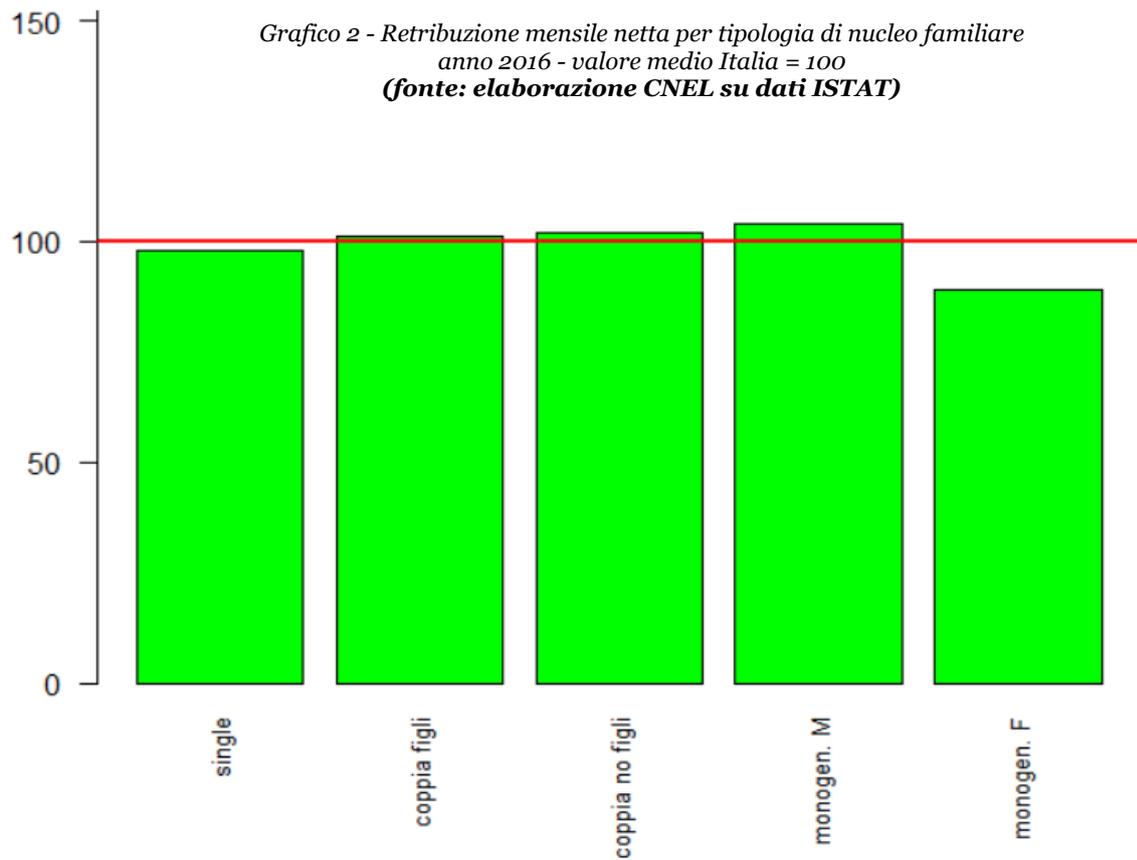
(1) Fonte: ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, micro dati relativi al 3° trimestre 2016.

**Grafico 1 - Retribuzione mensile netta per categoria di lavoratore dipendente anno 2016 - valore medio Italia = 100**

(fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT)



Nota di lettura: qualificati = professioni qualificate nel commercio e nei servizi; art. op. spec. = artigiani e operai specializzati; altri servizi = occupati nei servizi escluso il settore commercio; alta specializzazione = professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione



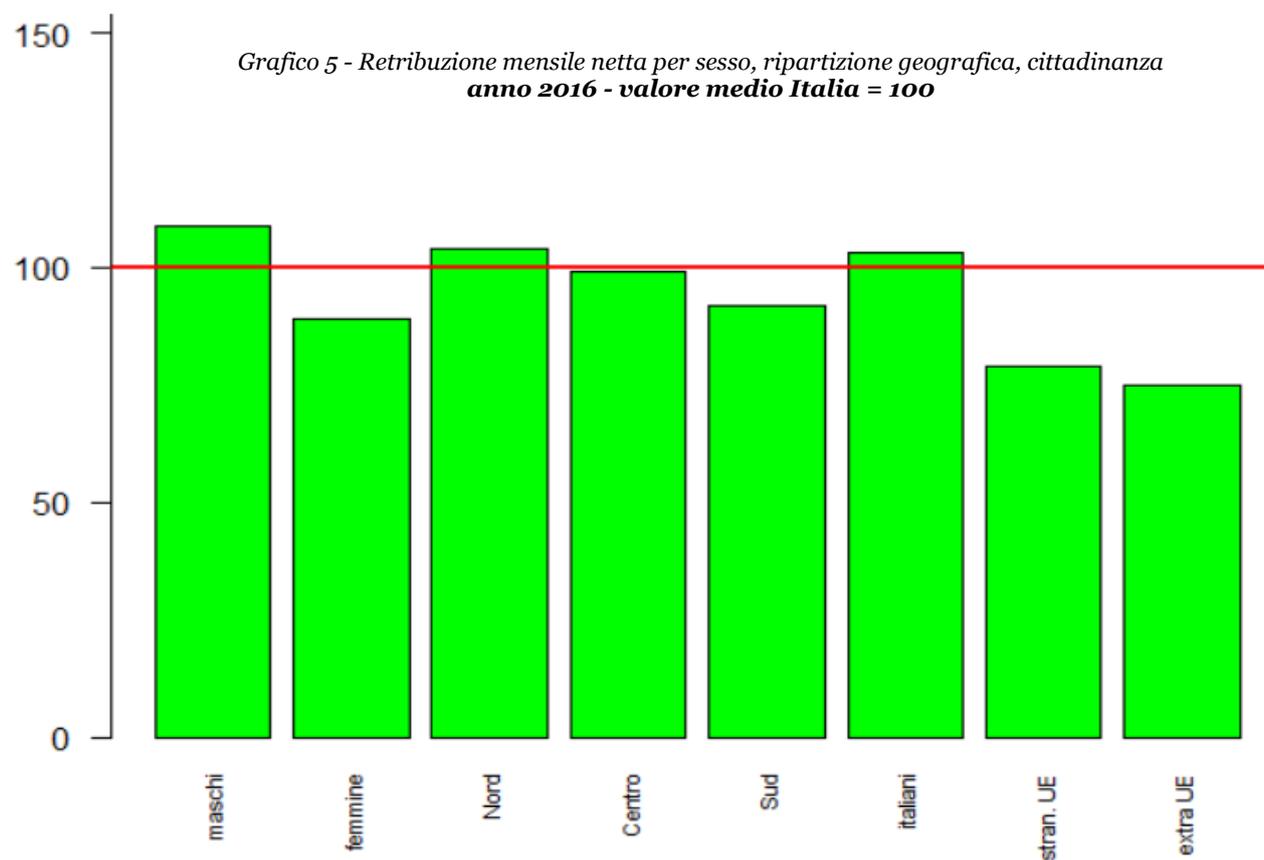
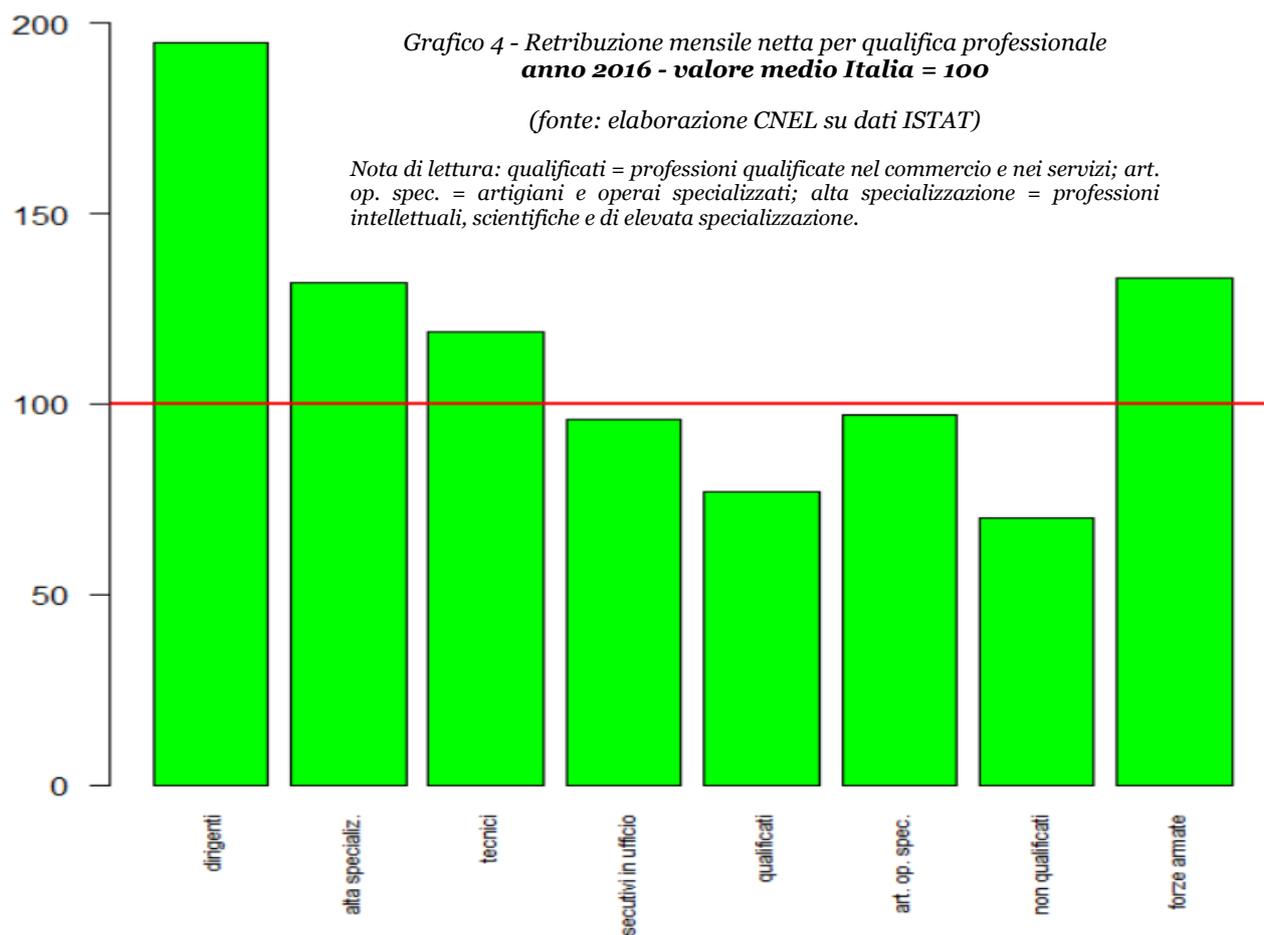
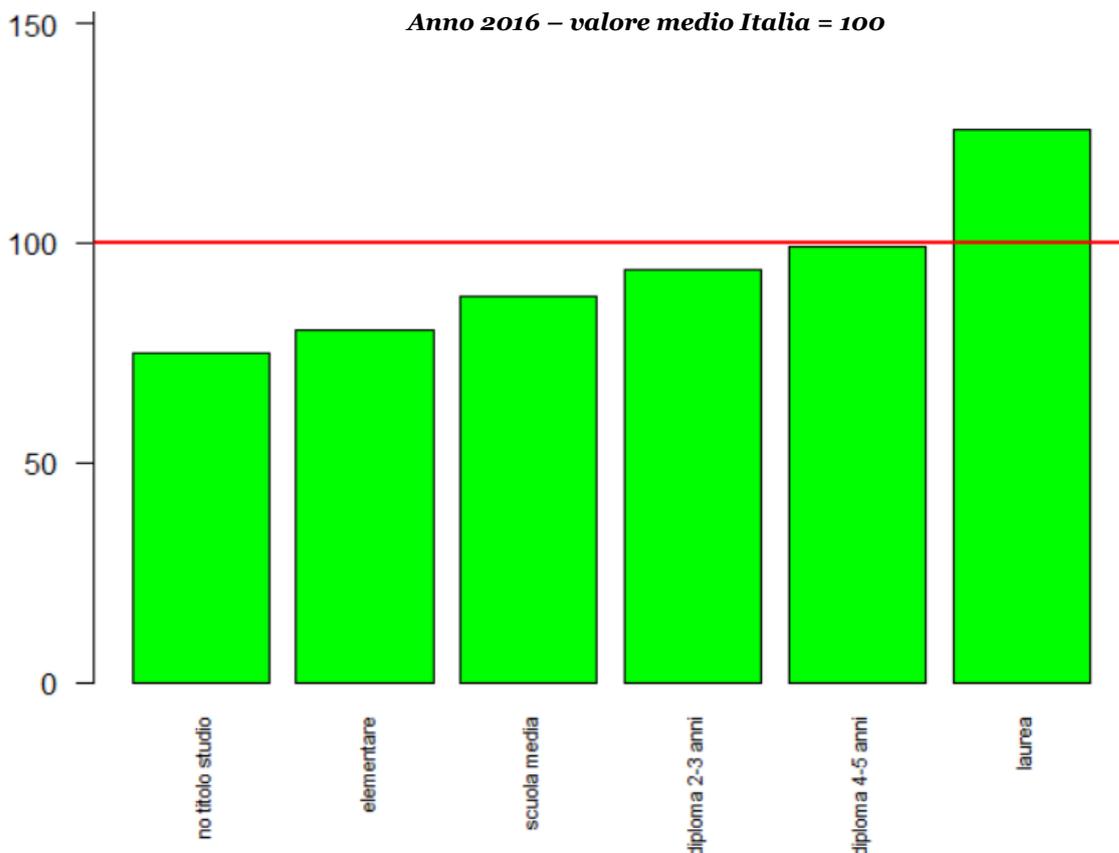


Grafico 6 – Retribuzione mensile netta per livello di istruzione

**Nota metodologica**

Con l'obiettivo di verificare se la variabile "retribuzione netta" è significativamente correlata con le variabili che esprimono le principali caratteristiche socio-economiche dei lavoratori, è stato stimato il seguente modello di regressione:

$$\log(\text{RETRIBUZIONE}) = \beta_0 + \beta_1 \text{SESSO} + \beta_2 \text{GRANDE} \backslash \text{PICCOLO COMUNE} + \beta_3 \text{RIPART. GEOGR} + \beta_4 \text{ETA} + \beta_5 \text{CITTADINANZA ITALIANA/UE/EXTRA UE} + \beta_6 \text{TEMPO INDET./DETERMINATO} + \beta_7 \text{TEMPO PIENO / PARZIALE} + \beta_8 \text{PROFESSIONE} + \beta_9 \text{ORELAVORATE} + \beta_{10} \text{TIPO DI FAMIGLIA} + \beta_{11} \text{ORELAVORATE} + \beta_{12} \text{LIVELLO ISTRUZIONE}$$

Continua da pag. 5

retribuzioni nette mensili e la tipologia di nucleo familiare. Ciò potrebbe suggerire una scarsa efficacia del sistema fiscale nell'attivare una funzione redistributiva tra tipologie di famiglie più o meno numerose. In tale contesto, inoltre, appare particolarmente significativo il contrasto fra le tipologie di nucleo familiare mono-genitoriale maschile e femminile.

Se si pone pari a 100 la retribuzione netta mensile media degli occupati in Italia titolari di rapporto di lavoro subordinato e si ripartiscono questi in gruppi omogenei per caratteristiche socio-demografiche, si

possono stimare i seguenti, eloquenti differenziali (grafico 5):

- l'indicatore per gli uomini è di 20 punti maggiore rispetto a quello relativo alle donne;
- l'indicatore relativo ai lavoratori dipendenti occupati nelle regioni del nord è di 12 punti maggiore rispetto a quello calcolato sui lavoratori delle regioni del Sud;
- l'indicatore stimato sui lavoratori di cittadinanza italiana è di 24 punti superiore rispetto all'indicatore per gli stranieri di provenienza europea, e di ben 28 punti superiore rispetto all'indicatore relativo ai lavoratori dipendenti stranieri di provenienza extra europea. Colpisce, in questo caso, il basso differenziale che separa le due tipologie di lavoratori stranieri (UE ed extra UE), presumibilmente dovuto alla presenza nel

Tabella 2 – Stima dei coefficienti del modello e relativi test di significatività

```

t test of coefficients:

```

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )	
(Intercept)	7.3500e+00	4.5939e-02	159.9961	< 2.2e-16	***
SESSOfemmina	-2.3783e-01	5.0071e-03	-47.4996	< 2.2e-16	***
COMUNEpiccolo	-1.1714e-02	7.6454e-03	-1.5322	0.125489	
RIP3Centro	-7.9428e-02	5.6214e-03	-14.1295	< 2.2e-16	***
RIP3Sud	-1.2310e-01	6.5348e-03	-18.8376	< 2.2e-16	***
ETAM	6.2114e-03	2.5073e-04	24.7730	< 2.2e-16	***
CITTADUE	-7.9496e-02	1.1887e-02	-6.6877	2.312e-11	***
CITTADextra UE	-1.1288e-01	9.4328e-03	-11.9663	< 2.2e-16	***
DETINDt.indeterminato	1.8512e-01	8.0906e-03	22.8804	< 2.2e-16	***
PROF1elevata specializzazione	-2.5490e-01	2.0002e-02	-12.7439	< 2.2e-16	***
PROF1tecniche	-3.6962e-01	2.0055e-02	-18.4307	< 2.2e-16	***
PROF1esecutive	-4.8798e-01	2.0539e-02	-23.7585	< 2.2e-16	***
PROF1qualificate commercio servizi	-6.1665e-01	2.1237e-02	-29.0364	< 2.2e-16	***
PROF1artigiani operai sp. agricolt	-5.8340e-01	2.1307e-02	-27.3807	< 2.2e-16	***
PROF1conduttori impianti macchinari veicoli	-7.5488e-01	2.1206e-02	-24.2798	< 2.2e-16	***
PROF1non qualificate	-8.0469e-01	2.1903e-02	-36.7385	< 2.2e-16	***
PROF1forse armate	-2.5287e-01	2.3745e-02	-10.6494	< 2.2e-16	***
ORELAV	1.9314e-04	3.4736e-05	5.5603	2.720e-08	***
CAT5industria	1.2707e-02	1.6126e-02	0.7880	0.430727	
CAT5costruzioni	1.8505e-02	1.7891e-02	1.0343	0.300993	
CAT5commercio	-8.5748e-02	1.7327e-02	-4.9489	7.510e-07	***
CAT5altri servizi	-1.0430e-01	1.6255e-02	-6.4165	1.419e-10	***
STACIM	7.2637e-03	3.2030e-03	2.2678	0.023348	*
TN2coppia con figli	2.3440e-03	6.0247e-03	0.3891	0.697231	
TN2coppia senza figli	-8.9865e-03	7.5866e-03	-1.1845	0.236212	
TN2monogenitore maschio	-2.5615e-02	1.8906e-02	-1.3549	0.175469	
TN2monogenitore femmina	-2.1191e-02	9.9515e-03	-2.1295	0.033226	*
EDULEVelementare	-1.2169e-01	3.8741e-02	-3.1411	0.001685	**
EDULEVmedia	-7.8704e-03	3.5117e-02	-0.2241	0.822665	
EDULEVdiploma2-3	4.5884e-02	3.5565e-02	1.2902	0.197004	
EDULEVdiploma4-5	5.4158e-02	3.5091e-02	1.5433	0.122761	
EDULEVlaurea	1.4160e-01	3.5486e-02	3.9903	6.617e-05	***

---  
---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3453 on 26287 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 0.4145, Adjusted R-squared: 0.4138  
F-statistic: 600.2 on 31 and 26287 DF, p-value: < 2.2e-16

Note: i residui del modello risultano unimodali e con una asimmetria negativa che porta a rifiutare l'ipotesi di normalità. Risultano eteroschedastici e quindi gli errori *standard* delle stime sono stati calcolati con la formula robusta rispetto all'eteroschedasticità. Il VIF non mostra problemi di multicollinearità. Non si riscontrano osservazioni con elevato *leverage* particolarmente influenti sulle stime. Nel grafico dei residui rispetto ai valori stimati, i residui risultano distribuiti intorno alla retta orizzontale  $y=0$  e compresi tra  $-2$  e  $+1.5$ .

mercato del lavoro italiano di una consistente forza lavoro di non elevata specializzazione formatasi nel corso degli ultimi decenni e proveniente da Paesi delle aree meno sviluppate dell'Unione (ad esempio, nel settore dei servizi alla persona). Guardando alle qualifiche professionali (grafico 4), dai dati risulta che i dipendenti con qualifica dirigenziale hanno un indicatore pari a + 98 punti rispetto alla qualifica "operai specializzati e artigiani" e a + 125 punti rispetto al gruppo di "mansioni non qualificate". Per coloro che esercitano attività intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, l'indicatore si mostra di 36 punti superiore rispetto ai dipendenti con qualifica di operai specializzati e artigiani e di 62 punti superiore rispetto ai dipendenti che svolgono mansioni non

qualificate. Considerando, infine, il livello di istruzione (grafico 6), in base al titolo di studio posseduto, per i dipendenti in possesso di diploma di laurea l'indicatore è di 46 punti superiore rispetto ai dipendenti muniti di licenza elementare e di 51 punti superiore rispetto ai dipendenti sprovvisti di titolo di studio. Da segnalare, al riguardo, che, tranne i laureati, tutti i gruppi si mantengono al di sotto del valore medio della retribuzione netta mensile degli occupati. Esaminando infine la tipologia di contratto di lavoro (grafico 3), i titolari di contratto a tempo indeterminato evidenziano in media un indicatore di 29 punti superiore rispetto ai lavoratori dipendenti a tempo determinato, mentre il differenziale sale a 49 punti fra i titolari di contratto a tempo pieno e quelli a tempo parziale.

## Occupati e individui che cercano un lavoro o sono disposti a lavorare: principali caratteristiche e dinamiche fra il 2007 e il 2016

### Andamento dell'occupazione

Nel 2016 il tasso di occupazione in Italia tra le persone di 15-64 anni risulta pari al 57,2%, un valore più basso dell'8,3% rispetto al tasso dell'Eurozona: ciò significa che su 100 persone di età compresa fra i 15 e i 64 anni, ne risultano occupate 57 in Italia e 65 nell'Eurozona. Rispetto al 2015 è rilevabile un incremento pari all'1% sia in Italia che nell'Eurozona, ma mentre in Italia non si è ancora raggiunto il livello pre-crisi (-1,4% nel 2016 rispetto al dato 2007), il dato 2016 relativo all'Eurozona è in linea con quello del 2007.

Il tasso di occupazione tra gli uomini resta significativamente maggiore rispetto a quello femminile: 66,5% contro 48,1%. Rispetto al 2007 il divario di genere si è ridotto dal 24% al 18,4%: tra il 2007 e il 2016 il tasso di occupazione maschile è diminuito del 4,1% mentre quello femminile è aumentato dell'1,5%.

Il Nord è l'unica macroregione del paese che presenta tassi di occupazione allineati a quelli dell'Eurozona lungo tutto il decennio 2007-2016. Il Mezzogiorno non solo presenta tassi di occupazione fortemente inferiori rispetto alle regioni del Nord (65,9% contro 43,4%), ma tra il 2007 e il 2016 ha accresciuto il divario, aumentato dal 20,1% al 22,5%, con un tasso di occupazione nel 2016 inferiore del 3,1% rispetto al valore pre-crisi.

Laureati e diplomati mostrano lungo tutto il periodo in esame tassi di occupazione significativamente superiori rispetto al tasso medio italiano: su 100 individui di età compresa fra i 15 e i 64 anni in possesso di uno specifico titolo di studio, tra i possessori di laurea risultano occupate 78 persone, tra i diplomati gli occupati risultano 64, tra coloro che sono in possesso della licenza media

solo 45 hanno un'occupazione e soltanto 29 persone su 100 in possesso di licenza elementare o privi di titolo di studio risultano occupati.

Rispetto al 2015, il tasso di occupazione cresce per tutti i titoli di studio, tuttavia tra i laureati si rileva un incremento più che doppio: +1,3% contro un +0,5% registrato fra gli individui muniti di licenza media o elementare o privi di titolo di studio. Inoltre, soltanto i laureati risultano ritornati sul livello pre-crisi, mentre tra le persone in possesso di titoli di studio inferiori il recupero dei livelli del 2007 non si è ancora realizzato.

Guardando alle classi di età, i valori più elevati del tasso di occupazione riguardano la fascia tra i 35 e i 54 anni (poco oltre il 70%), mentre il tasso scende al 60,3% per la fascia compresa tra i 25 e i 34 anni, al 50,3% tra i 55 e i 64 anni e al 16,6% tra i 15 e i 24 anni. Tra il 2015 e il 2016 il tasso di occupazione aumenta per tutte le classi di età, e in particolare per gli individui compresi tra i 55 e i 64 anni (+2,1%). Rispetto al 2007 si rimarca una significativa diminuzione dell'occupazione tra i giovani e un notevole incremento tra i più anziani: il tasso di occupazione è diminuito del 7,9% tra i 15 e i 24 anni e del 9,8% tra i 25 e i 34 anni, mentre è aumentato del 16,6% tra i 55 e i 64 anni.

### Andamento della disoccupazione e delle forze di lavoro potenziali (1)

L'Italia mostra livelli e dinamiche del tasso di disoccupazione peggiori rispetto all'Eurozona. Nel 2016 il tasso di disoccupazione è pari all'11,9% in Italia e al 10,2% nell'Eurozona: su 100 persone che fanno parte delle forze di lavoro, i disoccupati sono 12 in Italia e 10 nell'Eurozona.

Tasso di occupazione nell'Eurozona e in Italia per genere, macroregione, titolo di studio, età; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni; valori percentuali. Fonte: EUROSTAT e ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	variazione 2007-2016	variazione 2015-2016
maschi	70,6	70,1	68,5	67,5	67,3	66,3	64,7	64,7	65,5	66,5	-4,1	1
femmine	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	1,5	0,9
Nord	66,6	66,9	65,5	64,9	65,1	64,9	64,1	64,3	64,8	65,9	-0,7	1,1
Centro	62,2	62,8	61,9	61,4	61	61	60,2	60,9	61,4	62	-0,2	0,6
Mezzogiorno	46,5	46	44,6	43,8	43,9	43,7	42	41,8	42,5	43,4	-3,1	0,9
nessun titolo, scuola elementare	30,9	29,9	28,9	28,4	28,4	28,1	27,5	28	28,1	28,7	-2,2	0,6
scuola media	52	51,2	49,1	47,8	47,5	47,1	45,5	44,7	44,9	45,4	-6,6	0,5
diploma	67,8	67,9	66,5	65,6	65,1	64,1	62,5	62,6	62,9	63,8	-4	0,9
laurea, post laurea	77,7	78,5	77,1	76,5	77,1	76,7	75,9	75,5	76,3	77,6	-0,1	1,3
15-24 anni	24,5	24,2	21,5	20,2	19,2	18,5	16,3	15,6	15,6	16,6	-7,9	1
25-34 anni	70,1	70,1	67,5	65,4	65,3	63,8	60,1	59,4	59,7	60,3	-9,8	0,6
35-44 anni	76,6	76,5	75,1	74,7	74,6	73,7	72,4	71,7	72,1	72,7	-3,9	0,6
45-54 anni	72,9	73,1	72,1	71,9	72,2	72	70,9	70,3	70,6	71,4	-1,5	0,8
55-64 anni	33,7	34,3	35,6	36,5	37,8	40,3	42,7	46,2	48,2	50,3	16,6	2,1
Italia	58,6	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3	57,2	-1,4	0,9
Eurozona	65,5	65,8	64,4	64	64,1	63,7	63,4	63,9	64,5	65,5	0,0	1,0

Rispetto al 2015 il tasso di disoccupazione risulta in diminuzione, meno in Italia che nel resto dell'Eurozona (-0,2% contro -0,8%). Rispetto ai livelli del 2007 il tasso di disoccupazione è aumentato del 5,7% in Italia e del 2,7% nell'Eurozona. Il tasso risulta più alto tra le donne (12,9%) che tra gli uomini (11,1%); tra il 2015 e il 2016 il tasso maschile è diminuito (-0,5%), mentre il tasso femminile è leggermente aumentato (+0,1%).

Il Nord è la macroregione che presenta il tasso di disoccupazione più basso (7,7%), inferiore a quello dell'Eurozona, mentre nel Mezzogiorno risulta pari al 19,9%, più che doppio rispetto al Nord. Tra il 2015 e il 2016 il tasso è diminuito nelle regioni del Centro-Nord, mentre è lievemente aumentato nel Mezzogiorno (+0,3%). Rispetto ai livelli del 2007 la disoccupazione risulta aumentata dell'8,8% nel Mezzogiorno e del 4,2% nel Nord.

Il tasso di disoccupazione varia notevolmente per le fasce di età, diminuendo all'aumentare dell'età: i 15-24enni e i 25-34enni mostrano un tasso significativamente superiore alla media (rispettivamente 37,8% e 17,7%), mentre scende al 5,7% il tasso relativo ai 55-64enni. Rispetto al 2015, tuttavia, la situazione dei più giovani sembra migliorare: il tasso diminuisce del 2,5% tra i 15-24enni. Rispetto ai valori del 2007 la disoccupazione risulta aumentata per tutte le classi di età, ma a fronte di un +17,4% per i 15-24enni e di un +9,4% per i 25-34enni, si rileva un incremento contenuto (+3,3%) per i 55-64enni.

Con riferimento al 2016, di 100 individui che fanno parte delle forze di lavoro 13 sono classificabili come forze di lavoro potenziali. La quota delle forze di lavoro potenziali è più alta fra le donne (18,2%) che tra gli uomini (9,2%),

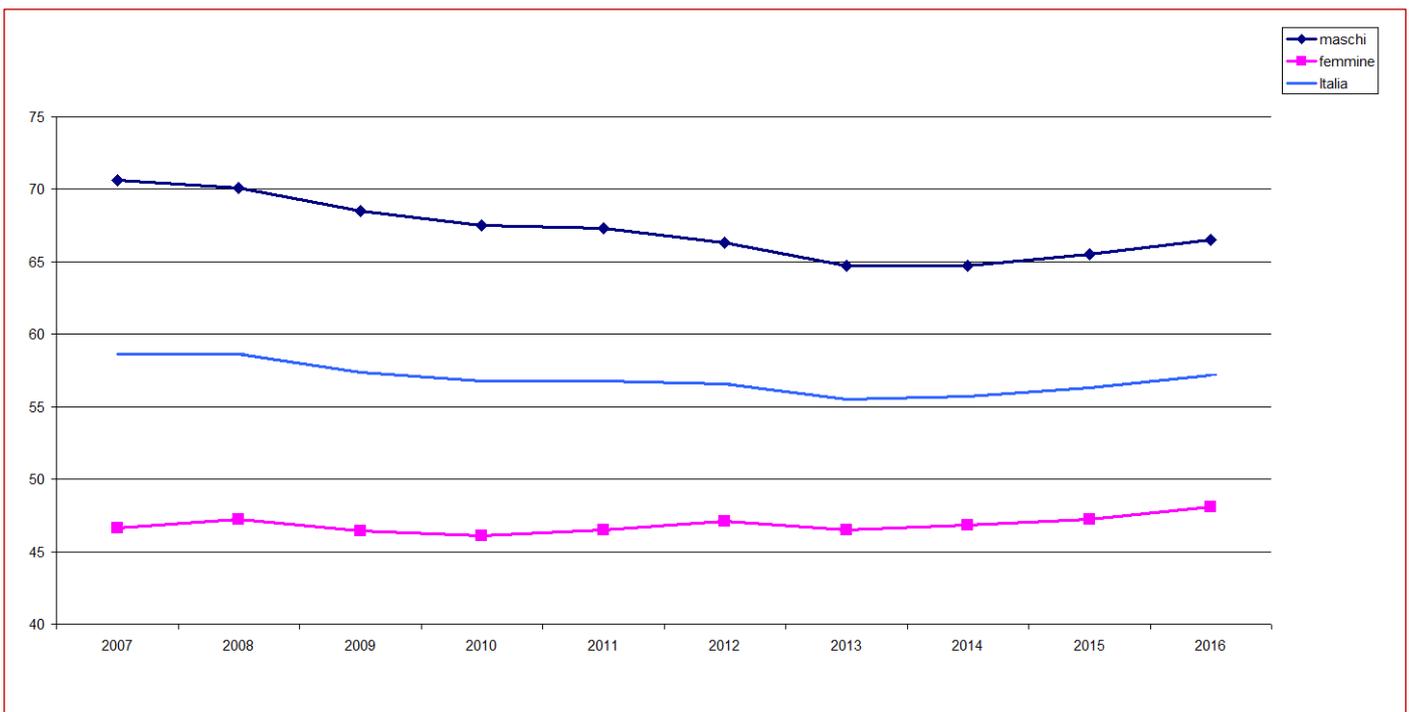
notevolmente maggiore nel Mezzogiorno (28,2%) rispetto al Nord (6%), molto più consistente tra i 15-24enni (32,7%) che tra i 55-74enni (10,3%). Tra il 2015 e il 2016 le forze di lavoro potenziali si sono ridotte per entrambi i generi, in tutte le macroregioni e in tutte le classi di età, senza tuttavia tornare sui livelli del 2007: in particolare, rispetto al periodo pre-crisi, le forze di lavoro potenziali sono aumentate soprattutto nel Mezzogiorno (3,7%), tra gli uomini (2,9%) e tra i 25-34enni (4,4%).

### L'emigrazione all'estero dei giovani.

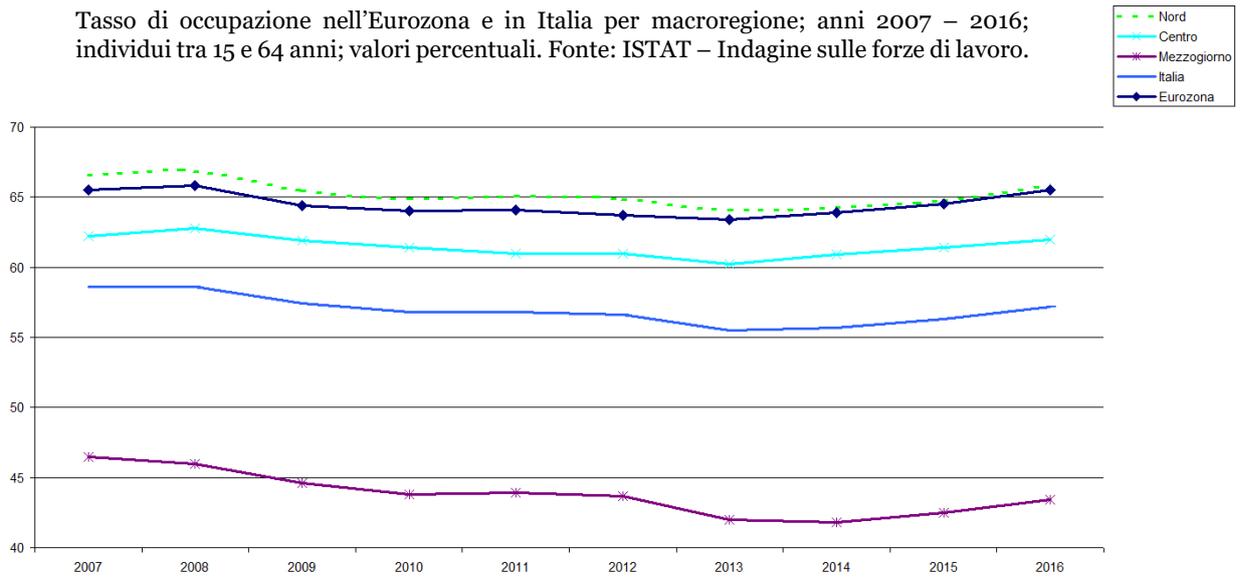
Dai dati esposti emerge, tra le altre cose, che gli indicatori relativi alle classi di età 15-24 e 25-34 anni mostrano un significativo peggioramento tra il 2007 e il 2016 e un miglioramento tra il 2015 e il 2016. I dati delle anagrafi comunali elaborati dall'ISTAT evidenziano che tra il 2012 e il 2015 il numero di individui che ha cancellato la propria residenza per trasferirsi all'estero è aumentato da circa 106 mila a circa 147 mila unità. In rapporto alla popolazione residente, si tratta di un aumento da 178 a 242 ogni 100 mila residenti. Delle 147 mila unità che nel 2015 hanno cancellato la propria residenza in un Comune italiano per trasferirsi all'estero, 70 mila (circa la metà) hanno tra i 18 e i 39 anni e 28 mila meno di 18 anni: in breve, il 67% degli individui che hanno fissato la propria residenza all'estero ha meno di 40 anni.

(1) Le forze di lavoro potenziali sono calcolate come somma degli individui che non cercano attivamente un lavoro ma si dichiarano disponibili a lavorare e degli individui che cercano un lavoro ma non sono immediatamente disponibili.

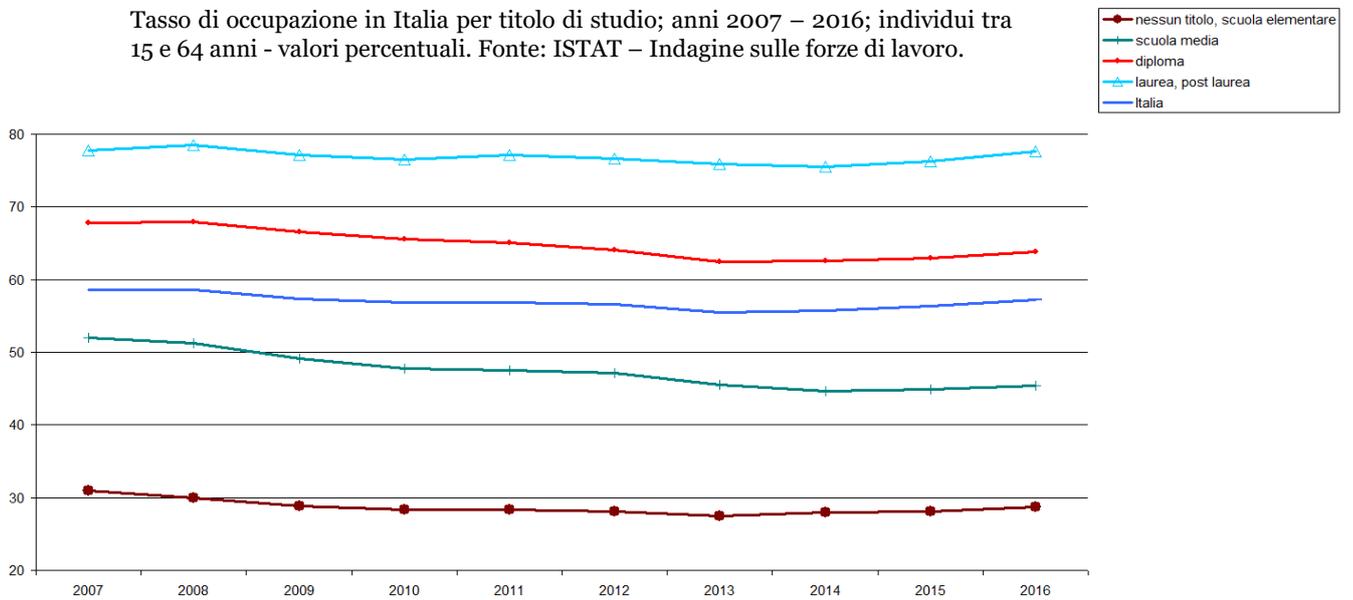
Tasso di occupazione in Italia per genere; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni; valori percentuali.  
Fonte: ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.



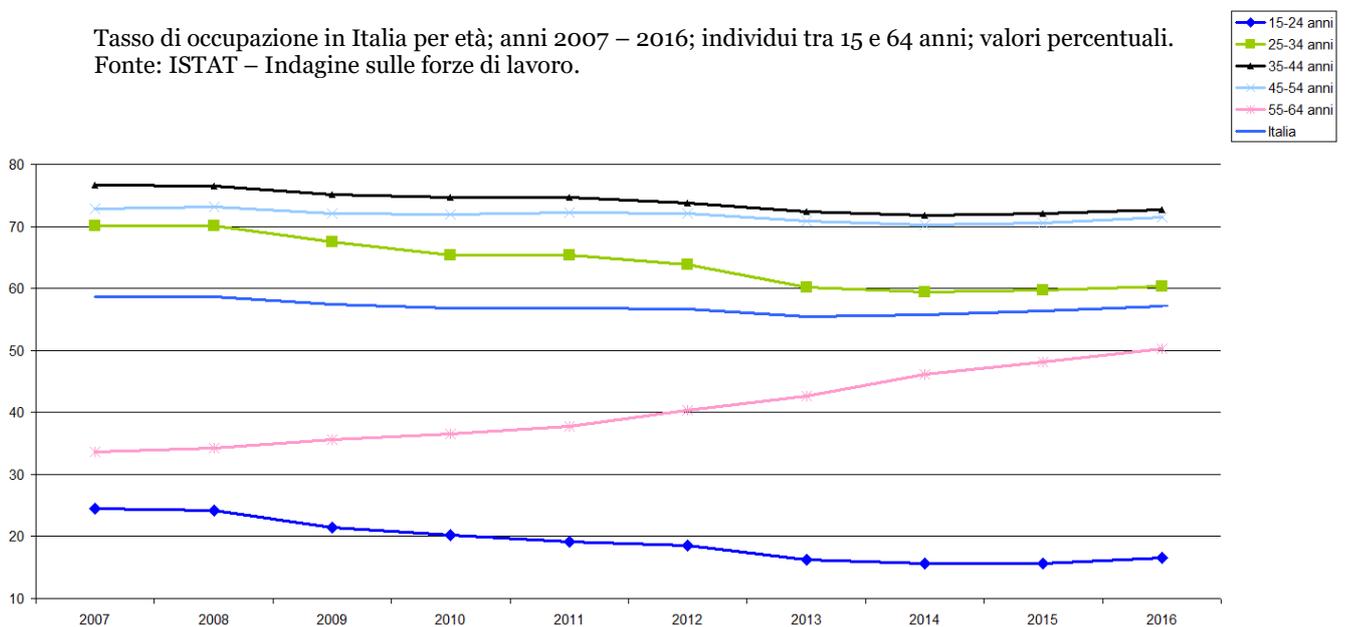
Tasso di occupazione nell'Eurozona e in Italia per macroregione; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni; valori percentuali. Fonte: ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.



Tasso di occupazione in Italia per titolo di studio; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni - valori percentuali. Fonte: ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.



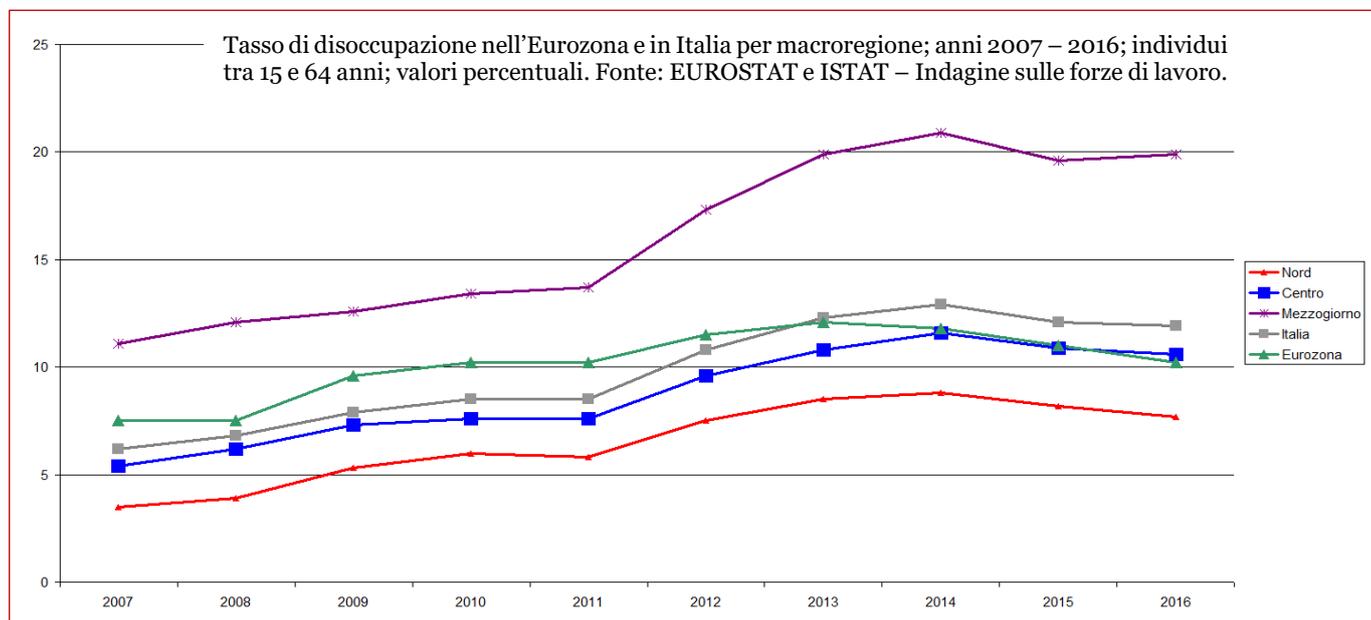
Tasso di occupazione in Italia per età; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni; valori percentuali. Fonte: ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.

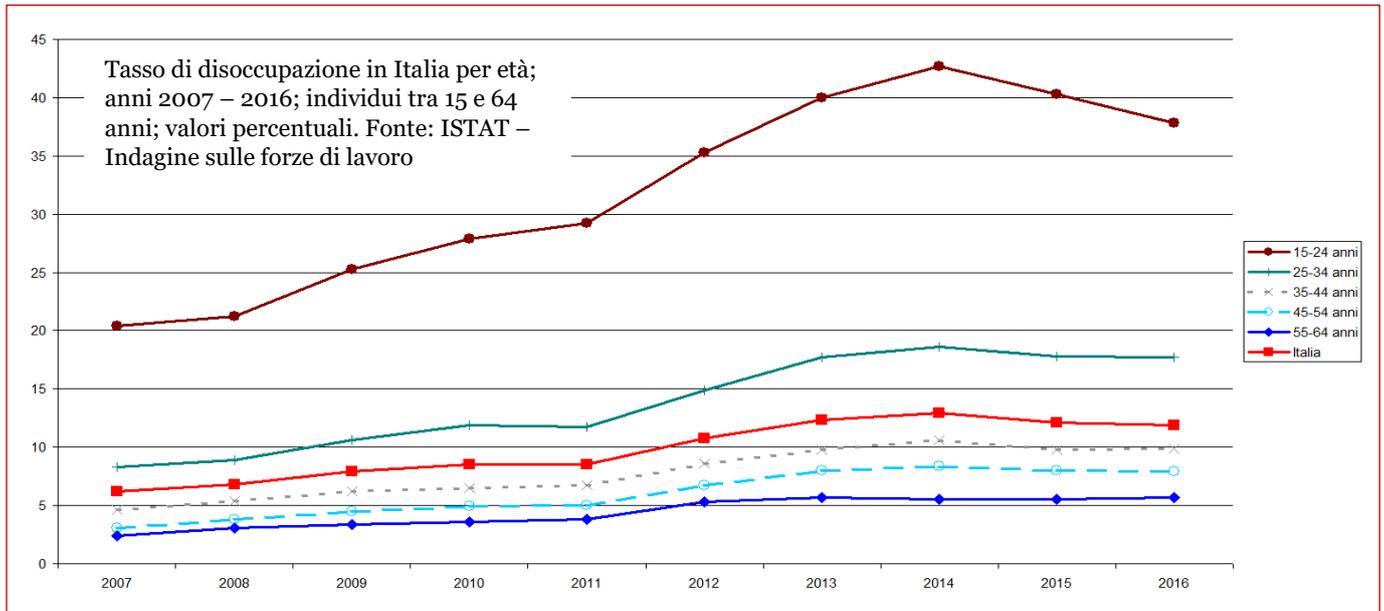


Tasso di disoccupazione nell'Eurozona e in Italia per genere, macroregione, età; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni; valori percentuali. Fonte: EUROSTAT e ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	variazione 2007-2016	variazione 2015-2016
maschi	5	5,6	6,8	7,6	7,7	10	11,7	12,1	11,6	11,1	6,1	-0,5
femmine	7,9	8,5	9,3	9,7	9,6	11,9	13,2	13,9	12,8	12,9	5	0,1
Nord	3,5	3,9	5,3	6	5,8	7,5	8,5	8,8	8,2	7,7	4,2	-0,5
Centro	5,4	6,2	7,3	7,6	7,6	9,6	10,8	11,6	10,9	10,6	5,2	-0,3
Mezzogiorno	11,1	12,1	12,6	13,4	13,7	17,3	19,9	20,9	19,6	19,9	8,8	0,3
15-24 anni	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40	42,7	40,3	37,8	17,4	-2,5
25-34 anni	8,3	8,9	10,6	11,9	11,7	14,9	17,7	18,6	17,8	17,7	9,4	-0,1
35-44 anni	4,6	5,4	6,2	6,5	6,7	8,6	9,8	10,6	9,8	9,9	5,3	0,1
45-54 anni	3,1	3,8	4,5	4,9	5	6,7	8	8,4	8	7,9	4,8	-0,1
55-64 anni	2,4	3,1	3,4	3,6	3,8	5,3	5,7	5,5	5,5	5,7	3,3	0,2
Italia	6,2	6,8	7,9	8,5	8,5	10,8	12,3	12,9	12,1	11,9	5,7	-0,2
Eurozona	7,5	7,5	9,6	10,2	10,2	11,5	12,1	11,8	11	10,2	2,7	-0,8

Tasso di disoccupazione in Italia per genere; anni 2007 – 2016; individui tra 15 e 64 anni; valori percentuali. Fonte: ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.

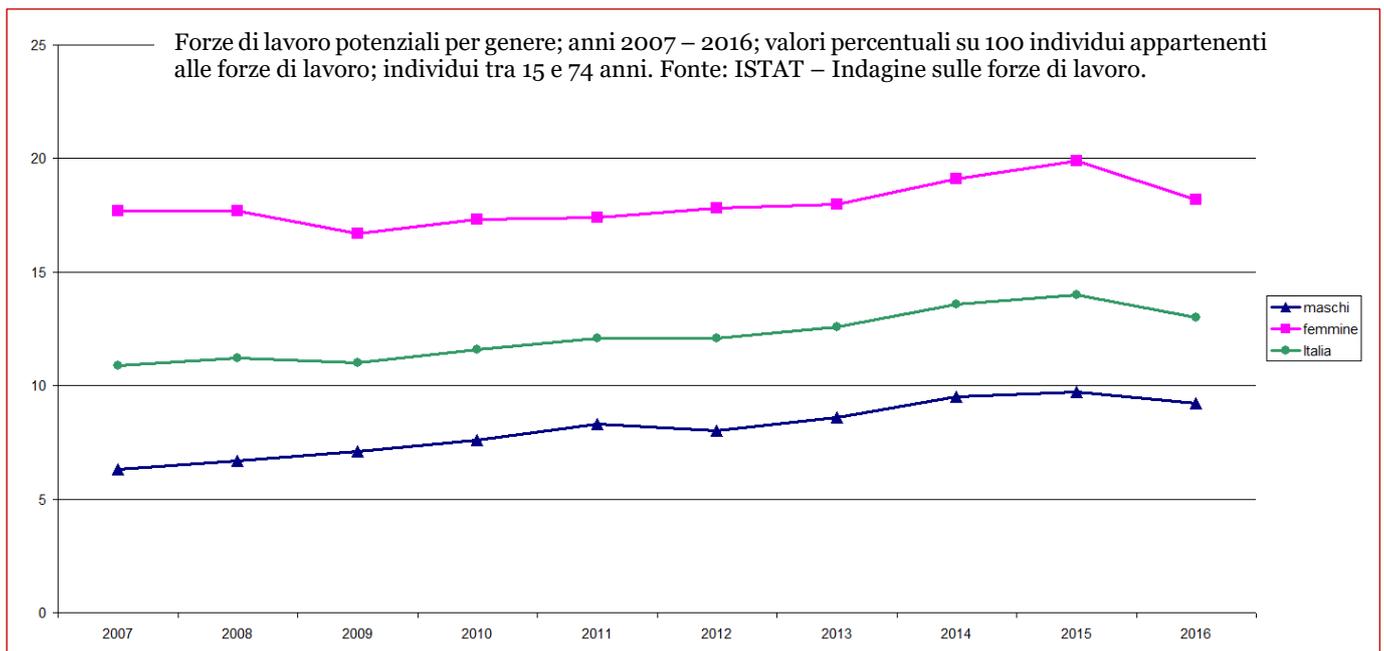


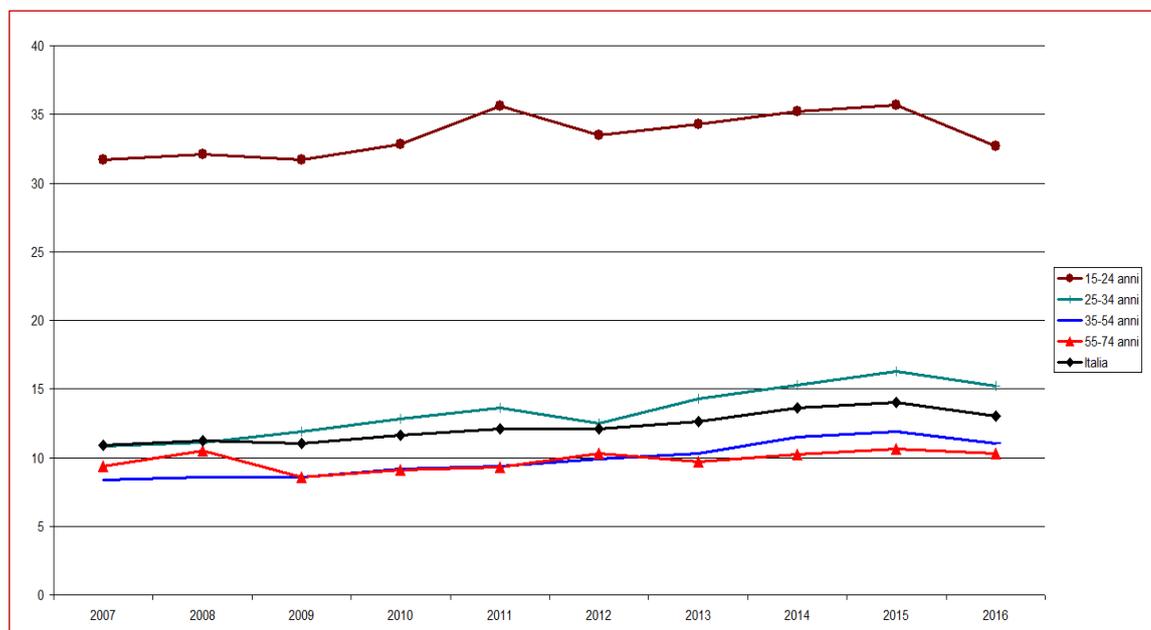
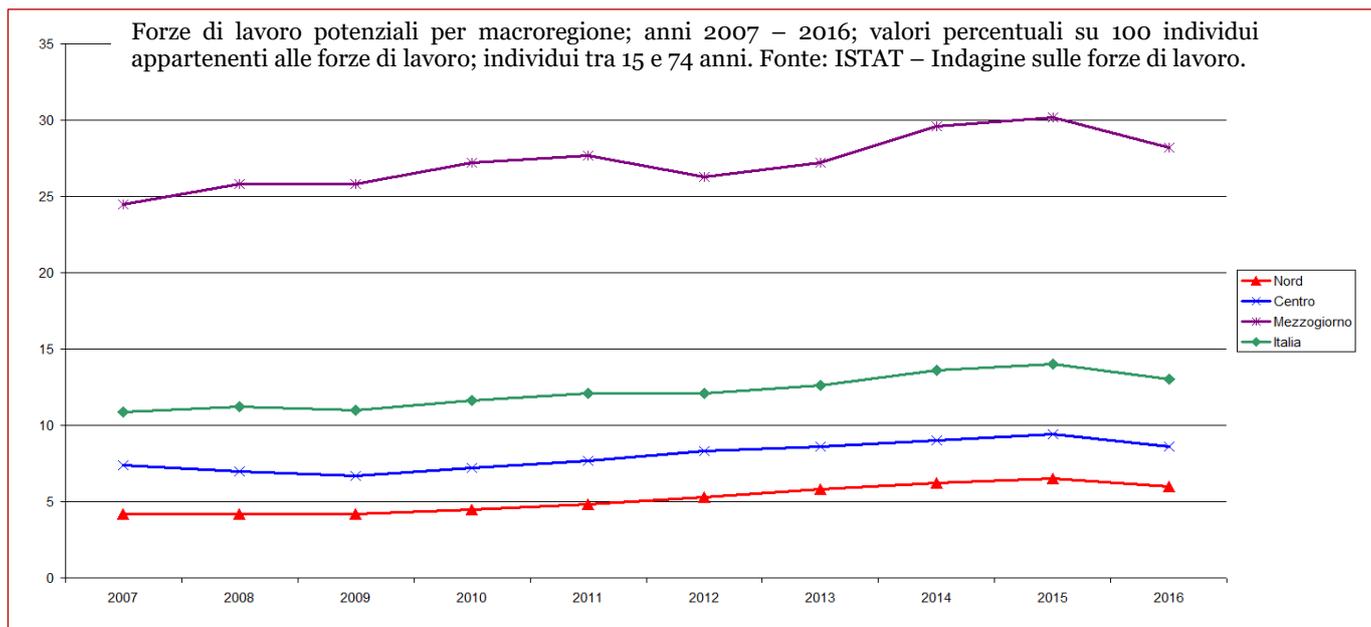


Forze di lavoro potenziali\* per genere, macroregione, età; anni 2007 – 2016; valori percentuali su 100 individui appartenenti alle forze di lavoro; individui tra 15 e 74 anni. Fonte: ISTAT – Indagine sulle forze di lavoro.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	variazione 2007-2016	variazione 2015-2016
maschi	6,3	6,7	7,1	7,6	8,3	8	8,6	9,5	9,7	9,2	2,9	-0,5
femmine	17,7	17,7	16,7	17,3	17,4	17,8	18	19,1	19,9	18,2	0,5	-1,7
Nord	4,2	4,2	4,2	4,5	4,8	5,3	5,8	6,2	6,5	6	1,8	-0,5
Centro	7,4	7	6,7	7,2	7,7	8,3	8,6	9	9,4	8,6	1,2	-0,8
Mezzogiorno	24,5	25,8	25,8	27,2	27,7	26,3	27,2	29,6	30,2	28,2	3,7	-2
15-24 anni	31,7	32,1	31,7	32,8	35,6	33,5	34,3	35,2	35,7	32,7	1	-3
25-34 anni	10,8	11,1	11,9	12,8	13,6	12,5	14,3	15,3	16,3	15,2	4,4	-1,1
35-54 anni	8,4	8,6	8,6	9,2	9,4	9,9	10,3	11,5	11,9	11	2,6	-0,9
55-74 anni	9,4	10,5	8,6	9,1	9,3	10,3	9,7	10,2	10,6	10,3	0,9	-0,3
Italia	10,9	11,2	11	11,6	12,1	12,1	12,6	13,6	14	13	2,1	-1

\*Somma degli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare e degli individui che cercano un lavoro, ma non sono immediatamente disponibili a lavorare.





Forze di lavoro potenziali per età; anni 2007 - 2016; valori percentuali su 100 individui appartenenti alle forze di lavoro; individui tra 15 e 74 anni. Fonte: ISTAT - Indagine sulle forze di lavoro.

Cancellazioni di residenza verso l'estero; anni 2012-2015. Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni all'anagrafe per trasferimento di residenza.

	2012	2013	2014	2015
cancellati per l'estero	106.216	125.735	136.328	146.955
popolazione (media dell'anno)	59.539.717	60.233.948	60.789.140	60.730.582
cancellati per l'estero (su 100.000 residenti)	178	209	224	242

Cancellazioni di residenza verso l'estero nel 2015 per classi di età. Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni all'anagrafe per trasferimento di residenza.

	N°	% sul tot.
0-17	28.117	19%
18-39	70.195	48%
40-64	40.127	27%
65 e più	8.516	6%
<b>totale</b>	<b>146.955</b>	<b>100%</b>

## I canali utilizzati per la ricerca del lavoro

Sulla base di un campione di 4.116 individui - disoccupati, inattivi e occupati - che compiono attivamente azioni alla ricerca di un posto di lavoro (1), si stima che l'83% di coloro che hanno cercato un lavoro nel terzo trimestre 2016 in Italia (pari a circa 2,7 milioni di persone) si sono rivolti a parenti, amici o conoscenti; questo canale rappresenta pertanto la principale strada per la ricerca di un'occupazione.

Analizzando tale blocco per caratteristiche socio-demografiche, risulta che si tratta in prevalenza di individui in possesso di un titolo di studio basso, che risiedono soprattutto al Sud; la fascia di età più rappresentata è quella superiore ai 55 anni ed è elevata la quota di mono-genitori di sesso femminile. Per contro, gli individui che meno di frequente utilizzano questo canale sono in possesso di un elevato titolo di studio, hanno un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, risiedono al Nord e si attivano per cercare di cambiare occupazione essendo già occupati. La probabilità di utilizzare tale canale appare correlata in modo significativo con la ripartizione geografica di residenza, con il livello di istruzione e con la attuale condizione individuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

Il secondo canale maggiormente utilizzato è il contatto diretto con le aziende (attraverso l'invio di domande o *curriculum* o la partecipazione a colloqui o selezioni): il 73% degli individui alla ricerca di un'occupazione ha seguito tale canale (circa 2,4 milioni). Le tipologie di persone che con maggior frequenza usano il contatto diretto sono giovani di età fino a 34 anni, in possesso di diploma di scuola superiore o di laurea e vivono nelle regioni del Nord. Per contro, tale canale è scelto con minor frequenza da individui che hanno un'età superiore ai 55 anni, gli inattivi (ad esempio, studenti e casalinghe), gli occupati che intendono cambiare occupazione, le coppie senza figli e i celibi/nubili. La probabilità di utilizzare tale canale di ricerca risulta correlata in modo significativo con la ripartizione geografica di residenza, con il livello di istruzione, con l'età anagrafica e con la attuale condizione individuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

Il *web* è il terzo canale più utilizzato: lo sceglie il 60% delle persone che cercano un'occupazione (poco meno di 2 milioni di persone). Individui in possesso di diploma di scuola superiore e laureati, giovani fino a 34 anni, residenti nelle regioni del Nord e donne sono le categorie che ricorrono a questo canale con maggior frequenza. I soggetti che ne fanno un uso meno frequente hanno mediamente più di 35 anni, abitano nelle aree del Centro-Sud e sono in possesso di un titolo di studio basso (licenza media o elementare o nessun titolo di studio). La probabilità di ricorrere a tale modalità di ricerca appare correlata in modo significativo con la ripartizione geografica, con il grado di istruzione, con l'età anagrafica, con la tipologia del nucleo familiare di appartenenza e

con la attuale condizione individuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

Al quarto posto tra i canali utilizzati per la ricerca di lavoro si collocano i giornali (ricerca di inserzioni o risposta ad annunci pubblicati): si tratta di un canale utilizzato dal 38% degli individui che ricercano un lavoro (pari a circa 1,2 milioni di persone). Tra le persone che più frequentemente scelgono questo canale ci sono i mono-genitori (maschi e femmine), residenti al Nord, disoccupati, giovani fino a 34 anni. Per contro scelgono con minor frequenza questa modalità di ricerca gli individui già occupati (che provano a cambiare lavoro) o inattivi (studenti o casalinghe), che hanno un'età superiore ai 55 anni e in possesso di un basso titolo di studio. La probabilità di utilizzare tale modalità di ricerca risulta correlata in modo significativo con la ripartizione geografica di residenza, con l'età anagrafica, con la tipologia del nucleo familiare di appartenenza e con la condizione attuale individuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

Ai centri pubblici per l'impiego si rivolge una quota pari al 20% delle persone che cercano un'occupazione (pari a circa 670 mila persone nel trimestre considerato). Con maggior frequenza si tratta di persone anziane (oltre 65 anni), residenti nel Centro-Nord, disoccupati e coppie con figli. Le persone che meno di frequente si rivolgono ai centri pubblici per l'impiego sono occupati che provano a cambiare posto di lavoro, celibi/nubili, mono-genitori maschi, in possesso di un titolo di studio basso (scuola media inferiore, elementare o nessun titolo) e abitano nelle regioni del Sud. La probabilità di optare per tale canale di ricerca risulta significativamente correlata con la ripartizione geografica di residenza, con l'età anagrafica, con la tipologia di nucleo familiare di appartenenza e con la individuale condizione attuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

Alle agenzie interinali e ad altri intermediari privati si rivolge il 15% di coloro che cercano un'occupazione (pari a circa 480 mila persone nel trimestre). Si tratta in prevalenza di persone che risiedono al Nord, sono in possesso di un titolo di studio elevato (diploma di laurea o di scuola superiore), hanno meno di 24 anni e sono mono genitori (di entrambi i generi). Gli individui che meno di frequente si rivolgono agli intermediari privati sono in possesso di un titolo di studio basso, vivono nelle regioni del Centro-Sud, hanno più di 35 anni e sono occupati che cercano di cambiare occupazione. La probabilità di ricorrere a tale mezzo risulta correlata in modo significativo con la ripartizione geografica di residenza, con l'età anagrafica e con la attuale condizione individuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

Partecipa a concorsi pubblici il 4,6% delle persone che ricercano un'occupazione (circa 150 mila persone nel trimestre preso in esame). Si tratta con maggior frequenza di soggetti in possesso di diploma di laurea, giovani fino a 34 anni, donne, mono-genitori maschi e residenti al Sud. Con meno frequenza si affidano a questo canale gli individui con più di 35 anni, in possesso di un

basso titolo di studio, maschi e residenti nel Centro-Nord. La probabilità di ricorrere al concorso pubblico appare correlata in modo significativo con la ripartizione geografica di residenza e con l'età anagrafica.

Infine, l'1,8% delle persone alla ricerca di un'occupazione prova ad avviare un'attività autonoma (si tratta di circa 59 mila persone). Si tratta con maggior frequenza di inattivi - ossia di soggetti che non sono calcolati fra le forze di lavoro in quanto non occupati né disoccupati, come ad esempio gli studenti - o di celibi/nubili o mono-genitori prevalentemente di genere maschile, in possesso di diploma di laurea e residenti nelle aree del Centro Italia. Gli individui che

con meno frequenza ricorrono a questa modalità di accesso al lavoro sono in possesso di un titolo di studio basso, abitano nelle regioni del Nord, sono femmine o mono-genitori femmina, già occupati e alla ricerca di un cambiamento dell'occupazione. La probabilità di utilizzare tale canale di accesso appare significativamente correlata con la ripartizione geografica di residenza, con l'età anagrafica e l'attuale condizione individuale sul mercato del lavoro (occupato, disoccupato, inattivo).

(1) Fonte: ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, micro dati al terzo trimestre 2016.

Tabella 1 – Individui che ricercano un'occupazione per tipologia di canale di ricerca e caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un'occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

		centro pubblico per impiego	aziende private	concorso pubblico	giornali	amici, parenti	internet	agenzie intermediazione private	avvio attività autonoma
sesso	maschi	21,0	71,7	3,7	37,8	83,4	57,2	14,5	2,1
	femmine	19,8	74,8	5,8	37,7	83,4	62,8	15,0	1,4
ripartizione geografica	Nord	24,1	77,6	3,4	42,3	78,6	66,9	25,6	1,0
	Centro	22,9	72,8	3,0	34,7	82,4	55,8	12,3	3,5
	Sud	16,7	70,0	6,3	35,8	87,5	56,2	7,6	1,6
tipo di nucleo familiare	single	15,3	68,4	3,9	33,2	83,1	47,8	14,8	2,6
	coppia figli	21,1	74,8	5,3	37,9	84,0	62,6	14,2	1,8
	coppia no figli	22,9	67,8	2,9	35,3	76,2	56,2	14,9	1,0
	monogenitore maschio	17,9	69,9	6,9	45,8	84,6	60,6	18,7	5,7
	monogenitore femmina	21,6	74,9	3,4	42,6	86,8	61,9	16,3	0,4
titolo di studio	no titolo studio, elem.	17,4	58,7	2,1	35,6	92,5	20,4	6,0	0
	scuola media	18,2	64,6	1,0	34,0	90,9	43,4	11,2	1,5
	diploma	22,4	79,1	3,8	40,2	82,2	70,4	17,1	1,9
	laurea	21,0	80,5	16,8	40,6	66,0	80,1	18,8	2,6
età	15-24	21,0	82,8	6,2	41,2	85,0	68,4	17,0	0,9
	25-34	19,3	79,9	6,7	39,2	79,0	70,0	16,6	1,8
	35-54	20,8	66,2	3,2	35,9	85,4	52,9	13,0	2,2
	55-64	22,1	62,9	0,7	35,1	87,5	36,0	11,6	1,0
	65-74	27,1	30,0	0	27,0	86,9	12,1	2,3	0,0
condizione professionale	occupato	6,5	63,2	4,1	21,7	62,3	57,7	12,0	0,9
	disoccupato	23,5	75,6	4,8	41,4	88,3	60,3	15,4	1,8
	inattivo	19,0	52,1	2,4	29,3	67,6	51,2	6,6	8,1
	media Italia %	20,5	73,1	4,6	37,8	83,4	59,8	14,7	1,8
	media Italia (n° persone)	670.666	2.391.497	150.491	1.236.643	2.728.466	1.956.382	480.917	58.888

Aziende private: individui che inviano domande, *curriculum*, fanno colloqui di lavoro, partecipano a selezioni.

Concorso pubblico: individui che inviano domande o partecipano a prove selettive.

Giornali: individui che leggono, scrivono, rispondono a inserzioni di domanda di lavoro sui giornali.

Amici, parenti: individui che si rivolgono alla rete di parenti, amici, conoscenti.

Internet: individui che si collegano a siti *web*, esaminano o rispondono ad annunci di lavoro tramite *internet*.

Agenzie di intermediazione private: individui che si rivolgono ad agenzie di lavoro interinale o a centri di intermediazione diversi dai centri pubblici per l'impiego.

Avvio attività autonoma: individui che acquisiscono terreni, locali, attrezzature, finanziamenti, autorizzazioni finalizzati all'avvio di un'attività autonoma.

Grafico 1 – Individui che ricercano un’occupazione, per tipologia di canale di ricerca - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

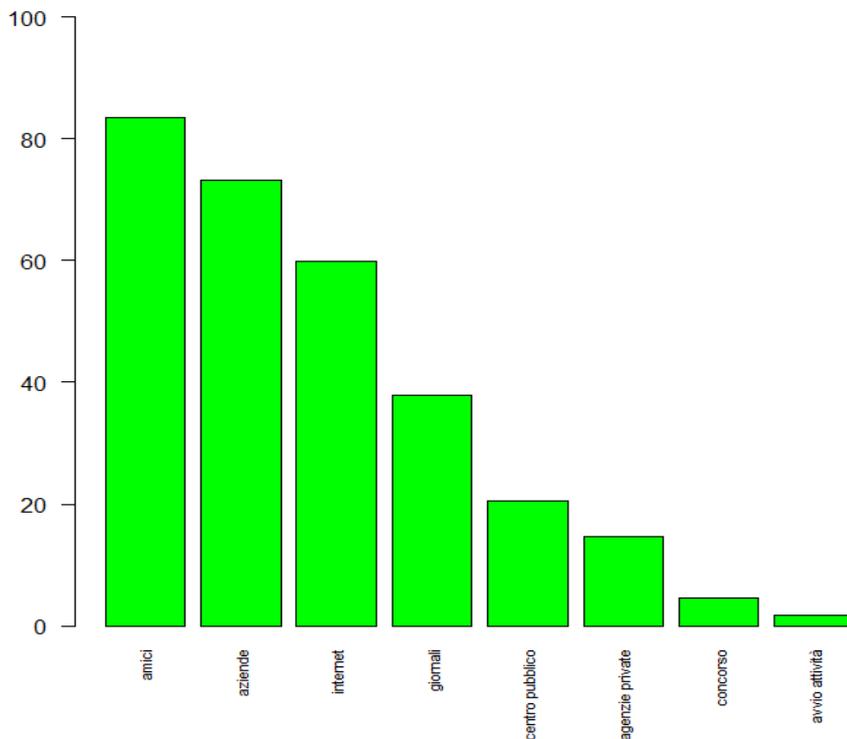


Grafico 2 – Individui che ricercano un’occupazione rivolgendosi alla rete di parenti, amici e conoscenti, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 83,4%).

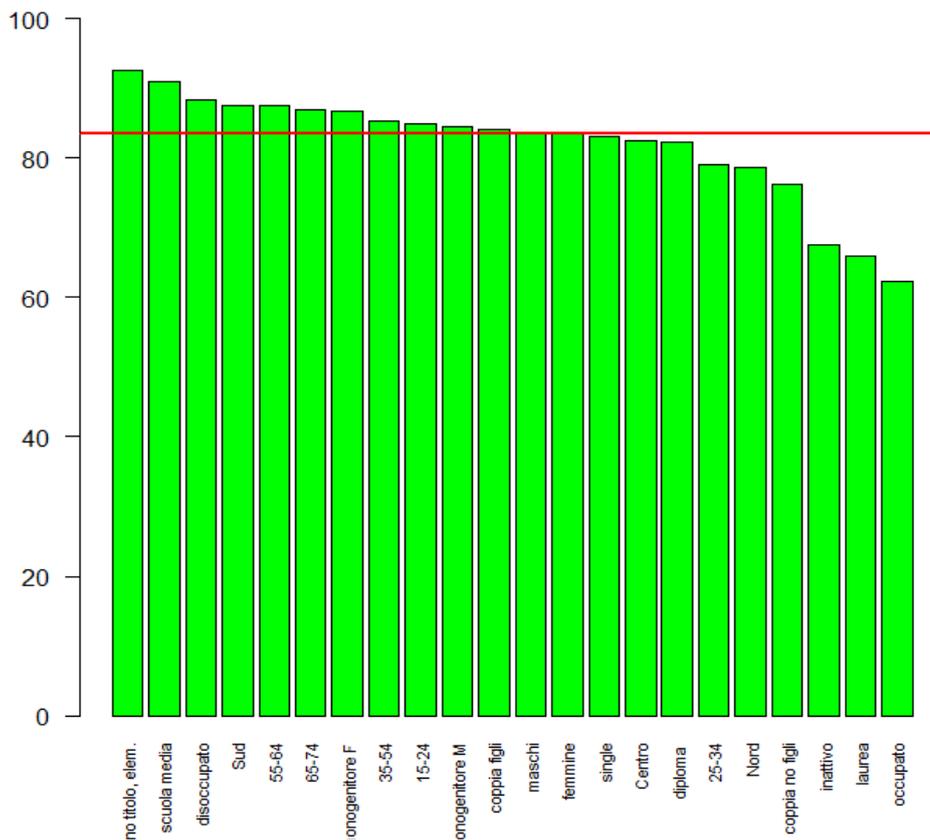


Grafico 3 – Individui che ricercano un’occupazione contattando aziende private, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 73,1%).

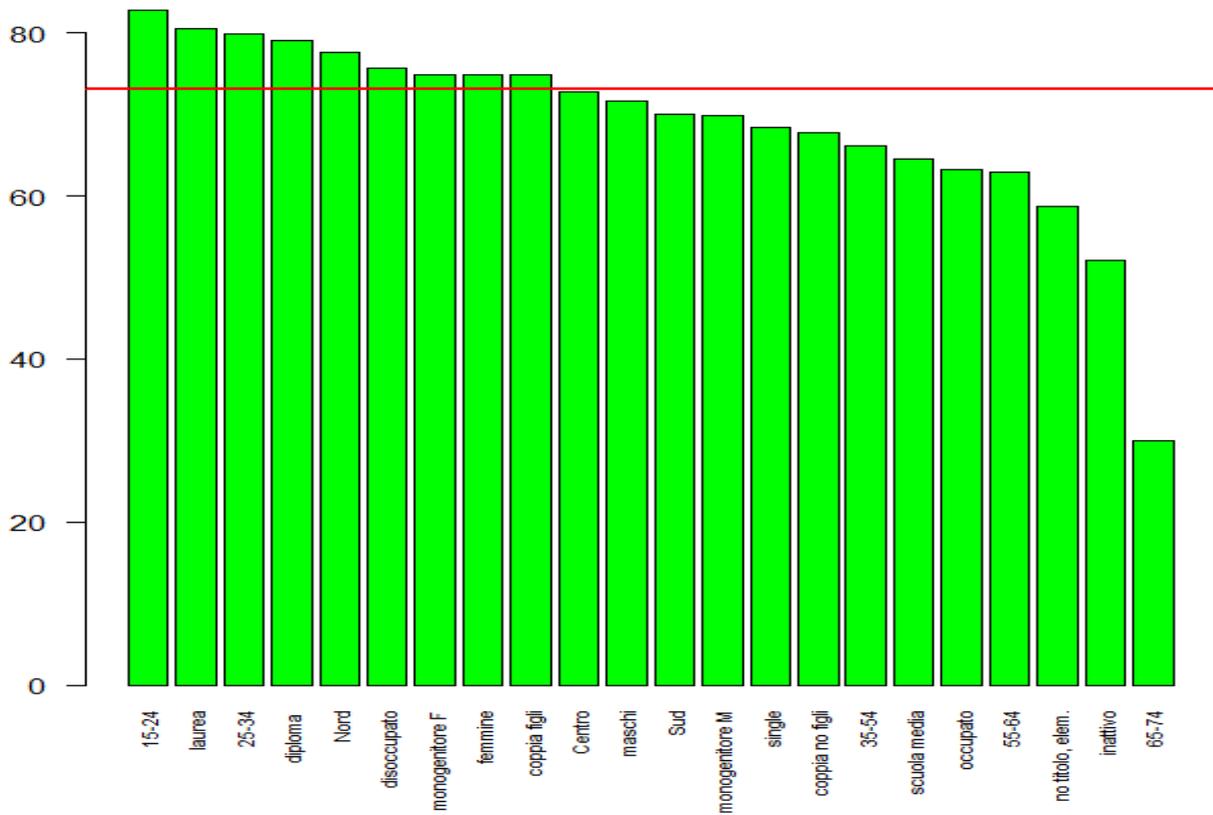


Grafico 4 – Individui che ricercano un’occupazione attraverso *internet*, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 59,8%).

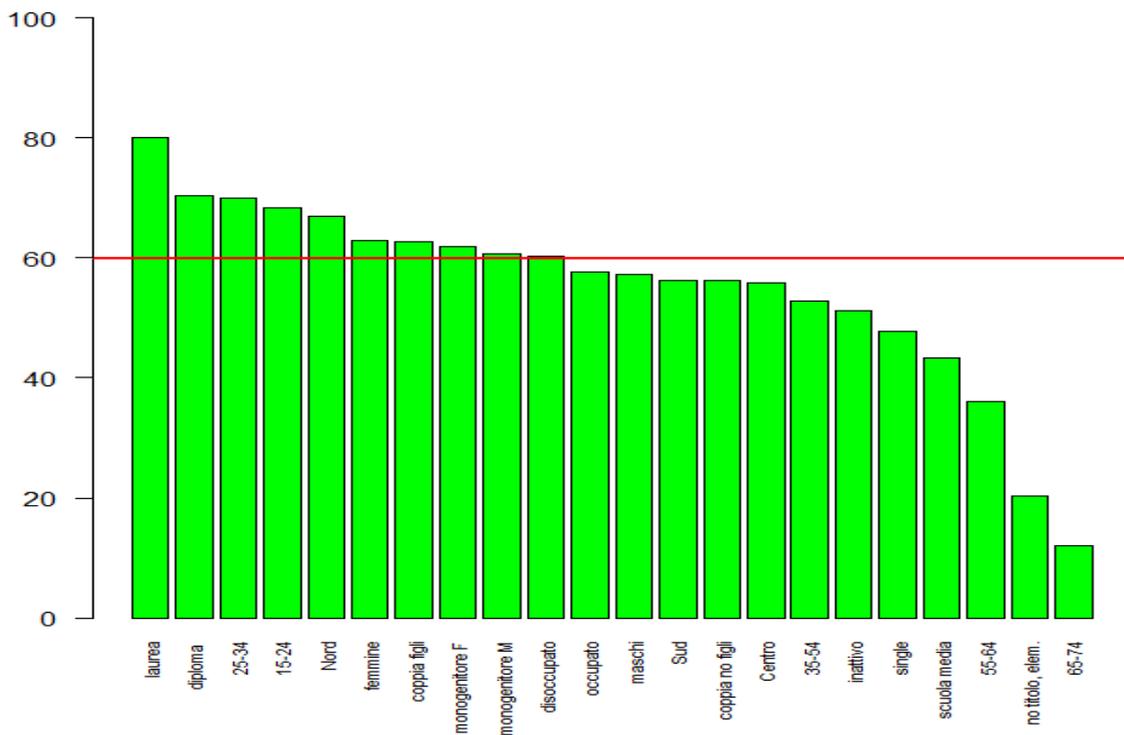


Grafico 5 – Individui che ricercano un’occupazione leggendo o rispondendo ad annunci sui giornali, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 37,8%).

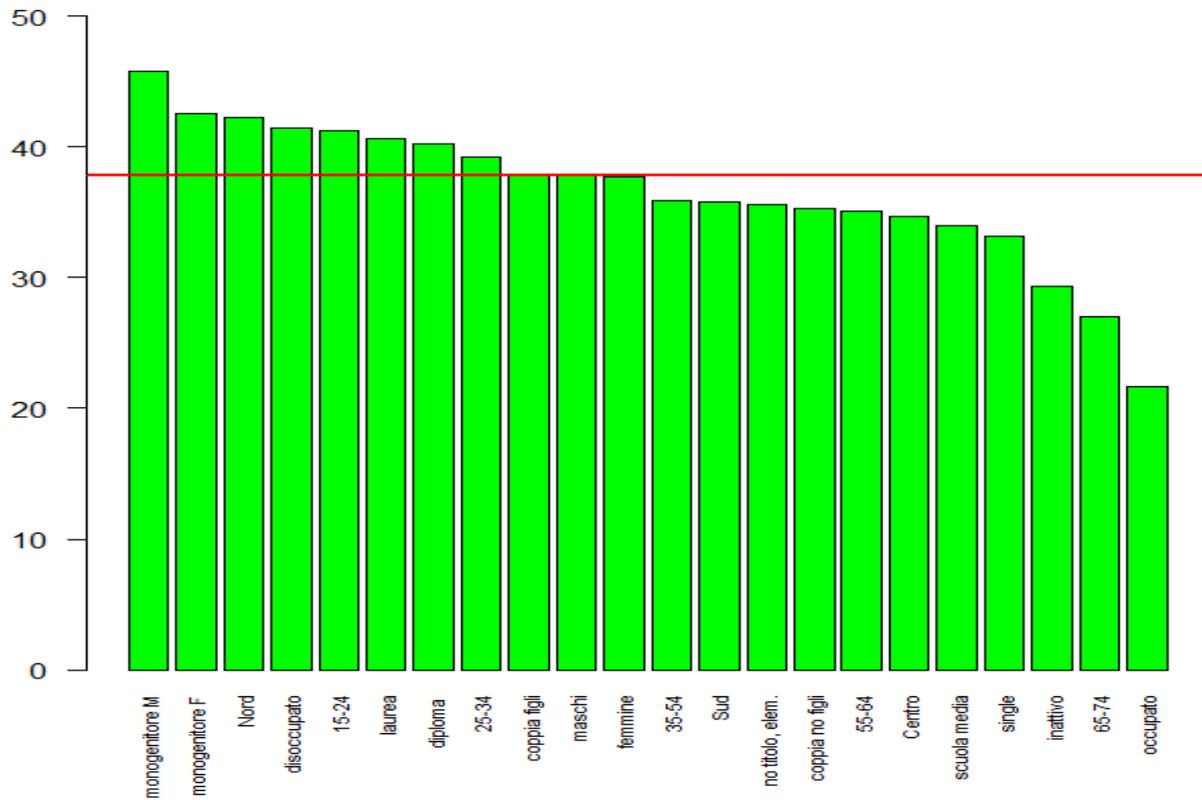


Grafico 6 – Individui che ricercano un’occupazione attraverso i centri pubblici per l’impiego, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 20,5%).

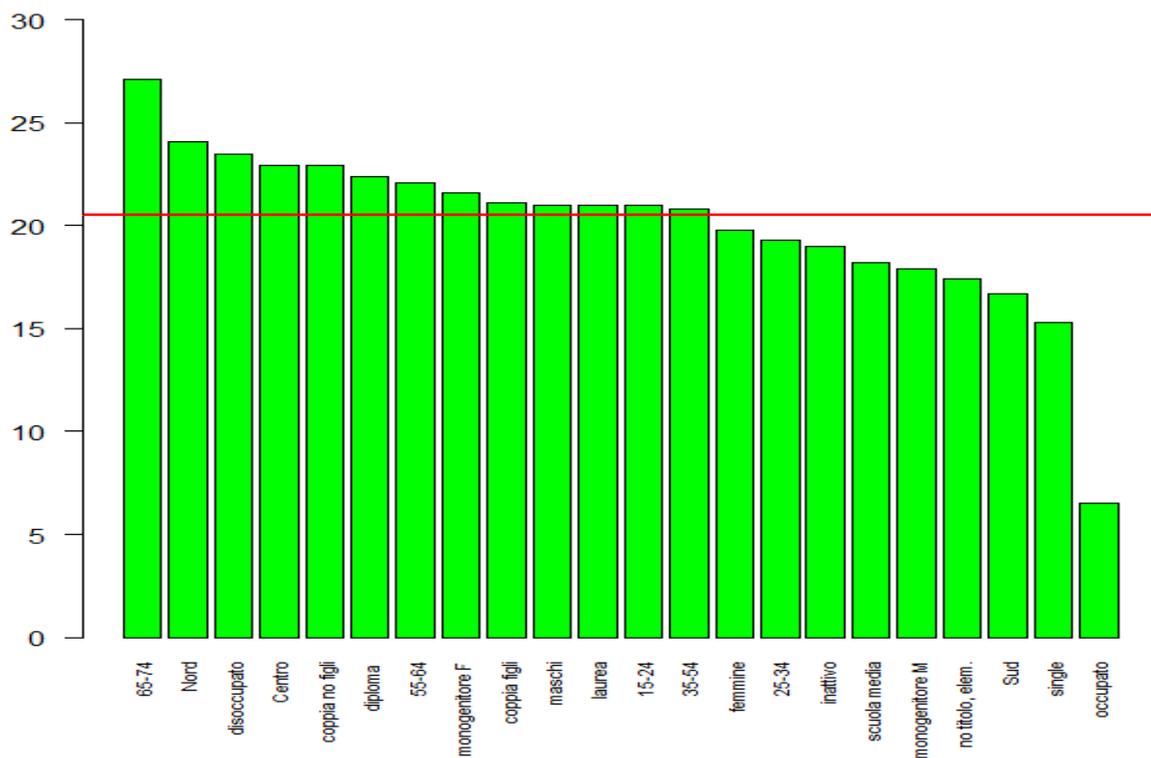


Grafico 7 – Individui che ricercano un’occupazione attraverso agenzie di lavoro interinale o altre agenzie private di intermediazione, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 14,7%).

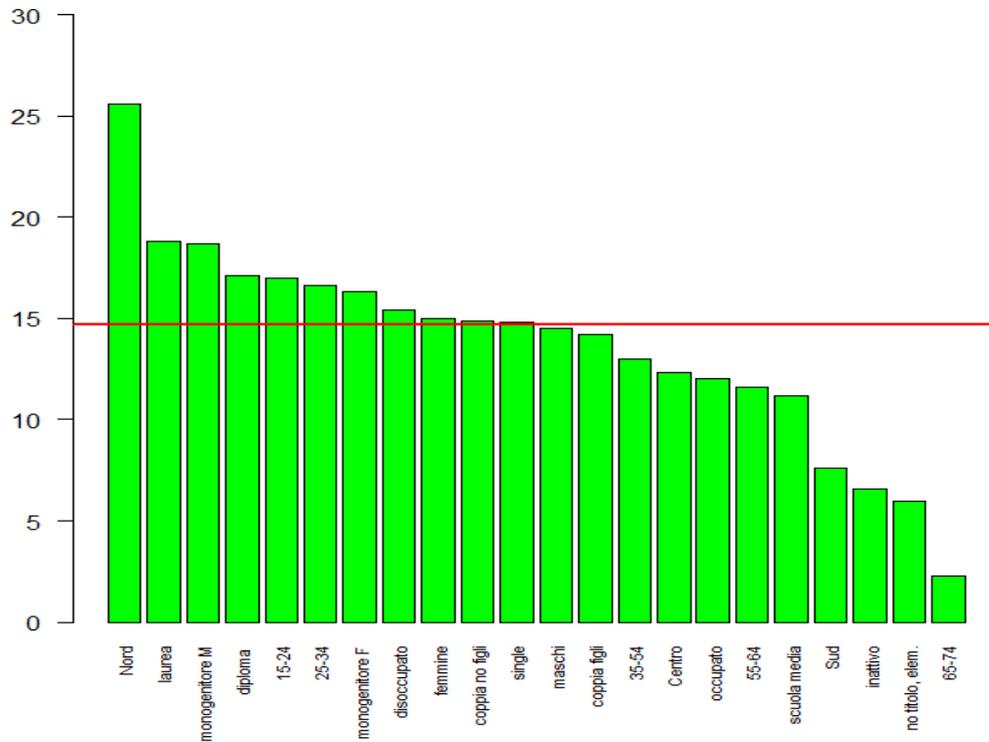


Grafico 8 – Individui che ricercano un’occupazione partecipando a concorsi pubblici, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un’occupazione – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 4,6%).

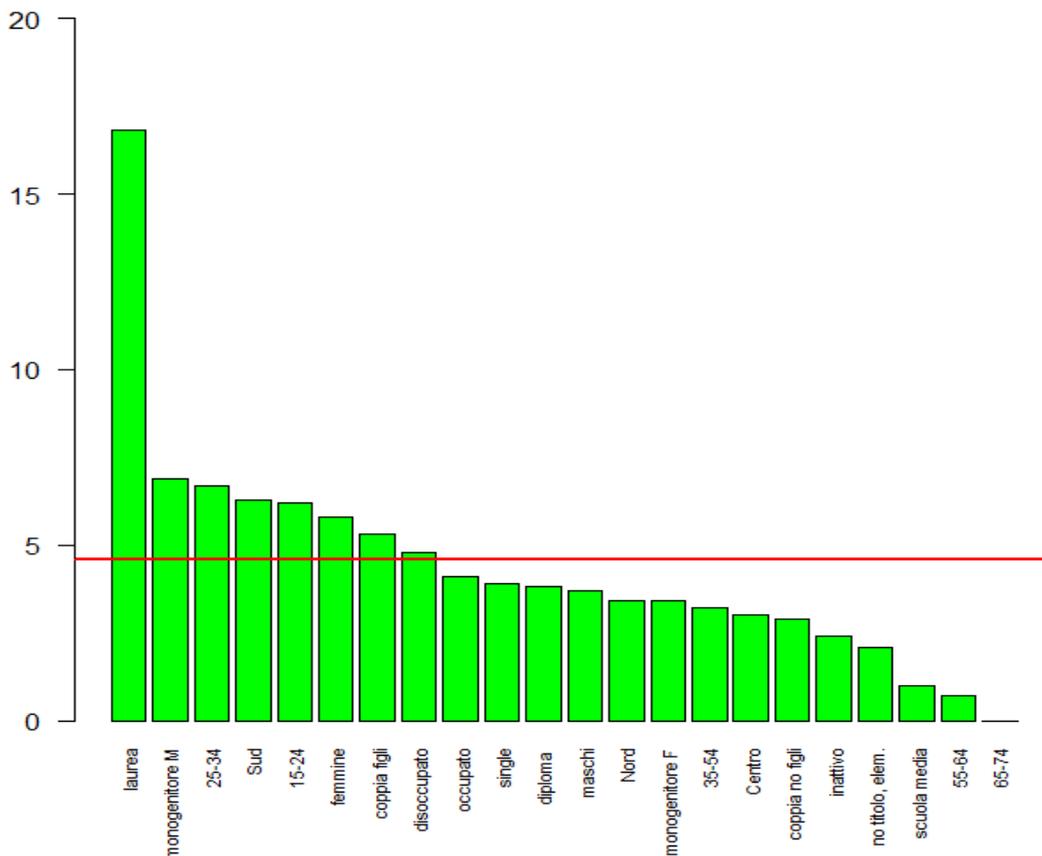
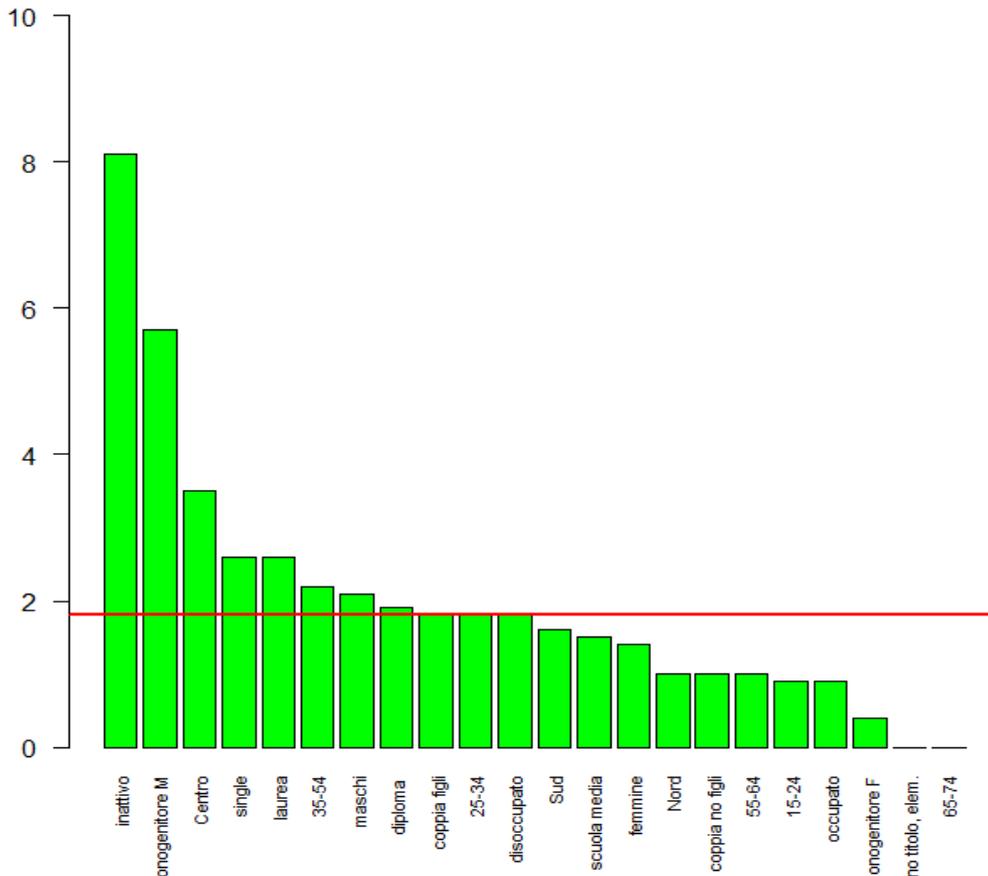


Grafico 9 - Individui che ricercano un'occupazione attraverso l'avvio di una attività autonoma, per caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli individui che ricercano un'occupazione – terzo trimestre 2016 (linea rossa: valore medio italiano 1,8%). Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.



### Nota metodologica

Con l'obiettivo di verificare se la probabilità di seguire uno specifico canale di ricerca di un'occupazione sia significativamente correlata con le principali caratteristiche socio-demografiche degli individui, è stato stimato il seguente modello di regressione logistica:

$$\text{logit}(\text{CANALE DI RICERCA}) = \beta_0 + \beta_1 \text{SESSO} + \beta_2 \text{RIPART. GEOGR} + \beta_3 \text{ETA} + \beta_4 \text{TIPO DI FAMIGLIA} + \beta_5 \text{LIVELLO ISTRUZIONE} + \beta_6 \text{OCCUPATO/DISOCCUPATO/INATTIVO}$$

canale di ricerca = centro pubblico per l'impiego, aziende private, concorso pubblico, giornali, amici e parenti, internet, agenzie di intermediazione private, avvio di attività autonoma.

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	1.390994	0.626134	2.222	0.026313 *
SESSOfemmina	0.130013	0.087270	1.490	0.136280
RIP3Centro	0.245093	0.107770	2.274	0.022952 **
RIP3Sud	0.354664	0.106880	3.318	0.000906 ***
EDULEvelementare	-0.282505	0.675236	-0.418	0.675669
EDULEVmedia	-0.452172	0.608685	-0.743	0.457562
EDULEVdiploma2-3	-0.328065	0.628608	-0.522	0.601746
EDULEVdiploma4-5	-1.136645	0.606609	-1.874	0.060962 .
EDULEVlaurea	-1.656216	0.610135	-2.715	0.006637 **
CLETAD25-34	-0.009049	0.132978	-0.068	0.945745
CLETAD35-44	0.140352	0.139785	1.004	0.315352
CLETAD45-54	0.069023	0.143732	0.480	0.631072
CLETAD55-64	0.221856	0.204808	1.083	0.278702
CLETAD65-74	-0.182806	0.665329	-0.275	0.783501
TN2coppia con figli	-0.064805	0.127591	-0.508	0.611514
TN2coppia senza figli	-0.149277	0.165944	-0.900	0.368354
TN2monogenitore maschio	-0.159656	0.314986	-0.507	0.612248
TN2monogenitore femmina	-0.008466	0.170559	-0.050	0.960414
COND3disoccupati	1.154680	0.095035	12.150	< 2e-16 ***
COND3inattivi	0.860932	0.338033	2.547	0.010869 *

---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 3902 on 4115 degrees of freedom  
Residual deviance: 3554 on 4096 degrees of freedom  
AIC: 3594

Number of Fisher Scoring iterations: 5

Tabella 2 - Canale di ricerca di un'occupazione: rete di amici e parenti - stima dei coefficienti del modello e test di significatività. Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

Tabella 3 –  
Canale di ricerca di  
un'occupazione:  
aziende private - stima  
dei coefficienti del  
modello e *test* di  
significatività.  
Fonte: elaborazione  
CNEL su dati ISTAT,  
indagine sulle forze di  
lavoro, terzo trimestre  
2016.

Coefficients:				
	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-0.15588	0.34782	-0.448	0.654029
SESSOfemmina	-0.18239	0.07542	-2.418	0.015596 *
RIP3Centro	-0.41280	0.09315	-4.432	9.36e-06 ***
RIP3Sud	-0.49657	0.08840	-5.617	1.94e-08 ***
EDULEVelementare	0.52651	0.35404	1.487	0.136974
EDULEVmedia	0.72606	0.31451	2.309	0.020970 *
EDULEVdiploma2-3	1.14324	0.33791	3.383	0.000716 ***
EDULEVdiploma4-5	1.33650	0.31626	4.226	2.38e-05 ***
EDULEVlaurea	1.61281	0.32845	4.910	9.09e-07 ***
CLETAD25-34	-0.04110	0.12570	-0.327	0.743703
CLETAD35-44	-0.42848	0.12311	-3.481	0.000500 ***
CLETAD45-54	-0.46524	0.12562	-3.704	0.000213 ***
CLETAD55-64	-0.80673	0.15540	-5.191	2.09e-07 ***
CLETAD65-74	-1.57173	0.50138	-3.135	0.001720 **
TN2coppia con figli	0.09992	0.10587	0.944	0.345258
TN2coppia senza figli	-0.25087	0.13637	-1.840	0.065818 .
TN2monogenitore maschio	-0.23637	0.25950	-0.911	0.362373
TN2monogenitore femmina	0.04946	0.14056	0.352	0.724941
COND3disoccupati	0.88937	0.09019	9.861	< 2e-16 ***
COND3inattivi	-0.04314	0.28201	-0.153	0.878413
---				
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1				
(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)				
Null deviance: 4826.4 on 4115 degrees of freedom				
Residual deviance: 4511.0 on 4096 degrees of freedom				
AIC: 4551				
Number of Fisher Scoring iterations: 4				

Coefficients:				
	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-1.48049	0.42504	-3.483	0.000495 ***
SESSOfemmina	-0.07245	0.07048	-1.028	0.303999
RIP3Centro	-0.52902	0.08760	-6.039	1.55e-09 ***
RIP3Sud	-0.54576	0.08303	-6.573	4.93e-11 ***
EDULEVelementare	0.46026	0.44384	1.037	0.299734
EDULEVmedia	1.19917	0.40163	2.986	0.002829 **
EDULEVdiploma2-3	1.59767	0.41519	3.848	0.000119 ***
EDULEVdiploma4-5	2.18883	0.40212	5.443	5.23e-08 ***
EDULEVlaurea	2.59964	0.41065	6.330	2.44e-10 ***
CLETAD25-34	0.15544	0.11059	1.406	0.159841
CLETAD35-44	-0.26438	0.11006	-2.402	0.016300 *
CLETAD45-54	-0.53328	0.11206	-4.759	1.95e-06 ***
CLETAD55-64	-0.85333	0.14825	-5.756	8.61e-09 ***
CLETAD65-74	-2.04407	0.67623	-3.023	0.002505 **
TN2coppia con figli	0.34276	0.10096	3.395	0.000686 ***
TN2coppia senza figli	0.14168	0.13366	1.060	0.289168
TN2monogenitore maschio	0.48978	0.25306	1.935	0.052939 .
TN2monogenitore femmina	0.41125	0.13267	3.100	0.001936 **
COND3disoccupati	0.45686	0.08868	5.152	2.58e-07 ***
COND3inattivi	0.01127	0.28892	0.039	0.968879
---				
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1				
(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)				
Null deviance: 5574.4 on 4115 degrees of freedom				
Residual deviance: 4976.2 on 4096 degrees of freedom				
AIC: 5016.2				
Number of Fisher Scoring iterations: 4				

Tabella 4 –  
Canale di ricerca di  
un'occupazione: *internet*  
- stima dei coefficienti  
del modello e *test* di  
significatività.  
Fonte: elaborazione  
CNEL su dati ISTAT,  
indagine sulle forze di  
lavoro, terzo trimestre  
2016.

Tabella 5 –  
Canale di ricerca di  
un'occupazione:  
giornali - stima dei  
coefficienti del modello  
e *test* di significatività.  
Fonte: elaborazione  
CNEL su dati ISTAT,  
indagine sulle forze di  
lavoro, terzo trimestre  
2016.

Coefficients:				
	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-1.42491	0.36175	-3.939	8.19e-05 ***
SESSOfemmina	-0.03463	0.06764	-0.512	0.608697
RIP3Centro	-0.50490	0.08523	-5.924	3.14e-09 ***
RIP3Sud	-0.60116	0.07978	-7.535	4.87e-14 ***
EDULEVelementare	0.45220	0.37150	1.217	0.223524
EDULEVmedia	0.21517	0.33482	0.643	0.520456
EDULEVdiploma2-3	0.41423	0.35103	1.180	0.237978
EDULEVdiploma4-5	0.39336	0.33496	1.174	0.240261
EDULEVlaurea	0.37047	0.34228	1.082	0.279102
CLETAD25-34	0.08682	0.10267	0.846	0.397777
CLETAD35-44	0.04783	0.10564	0.453	0.650696
CLETAD45-54	-0.09122	0.10851	-0.841	0.400560
CLETAD55-64	-0.28632	0.14532	-1.970	0.048807 *
CLETAD65-74	-0.80300	0.53878	-1.490	0.136115
TN2coppia con figli	0.04779	0.09985	0.479	0.632224
TN2coppia senza figli	-0.08082	0.13295	-0.608	0.543286
TN2monogenitore maschio	0.26445	0.23465	1.127	0.259738
TN2monogenitore femmina	0.37490	0.12807	2.927	0.003418 **
COND3disoccupati	1.11827	0.09524	11.741	< 2e-16 ***
COND3inattivi	0.95539	0.27526	3.471	0.000519 ***
---				
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1				
(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)				
Null deviance: 5530.9 on 4115 degrees of freedom				
Residual deviance: 5291.2 on 4096 degrees of freedom				
AIC: 5331.2				
Number of Fisher Scoring iterations: 4				

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-2.563733	0.393378	-6.517	7.16e-11 ***
SESSOfemmina	-0.106362	0.076083	-1.398	0.1621
RIP3Centro	-0.067714	0.092644	-0.731	0.4648
RIP3Sud	-0.546181	0.091408	-5.975	2.30e-09 ***
EDULEVelementare	-0.155115	0.396478	-0.391	0.6956
EDULEVmedia	-0.002452	0.350968	-0.007	0.9944
EDULEVdiploma2-3	0.139058	0.369917	0.376	0.7070
EDULEVdiploma4-5	0.180033	0.351153	0.513	0.6082
EDULEVlaurea	-0.001305	0.361323	-0.004	0.9971
CLETAD25-34	0.125322	0.116629	1.075	0.2826
CLETAD35-44	0.132539	0.120135	1.103	0.2699
CLETAD45-54	0.205028	0.121295	1.690	0.0910 .
CLETAD55-64	0.230066	0.157297	1.463	0.1436
CLETAD65-74	0.046417	0.541703	0.086	0.9317
TN2coppia con figli	0.132548	0.114422	1.158	0.2467
TN2coppia senza figli	0.271672	0.147358	1.844	0.0652 .
TN2monogenitore maschio	-0.163763	0.277600	-0.590	0.5552
TN2monogenitore femmina	0.135093	0.146526	0.922	0.3565
COND3disoccupati	1.593340	0.133706	11.917	< 2e-16 ***
COND3inattivi	1.327680	0.318875	4.164	3.13e-05 ***

---  
 Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 4648.8 on 4115 degrees of freedom  
 Residual deviance: 4417.0 on 4096 degrees of freedom  
 AIC: 4457

Number of Fisher Scoring iterations: 5

Tabella 6 –  
 Canale di ricerca di  
 un'occupazione: centro  
 pubblico per l'impiego  
 - Stima dei coefficienti  
 del modello e test di  
 significatività.  
 Fonte: elaborazione  
 CNEL su dati ISTAT,  
 indagine sulle forze di  
 lavoro, terzo trimestre  
 2016.

Tabella 7 –  
 Canale di ricerca di  
 un'occupazione:  
 agenzie di  
 intermediazione  
 private - stima dei  
 coefficienti del modello  
 e test di significatività.  
 Fonte: elaborazione  
 CNEL su dati ISTAT,  
 indagine sulle forze di  
 lavoro, terzo trimestre

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-2.102318	0.566528	-3.711	0.000207 ***
SESSOfemmina	-0.196334	0.087856	-2.235	0.025435 *
RIP3Centro	-0.782045	0.109679	-7.130	1.00e-12 ***
RIP3Sud	-1.643278	0.128037	-12.834	< 2e-16 ***
EDULEVelementare	0.206414	0.603133	0.342	0.732172
EDULEVmedia	0.501002	0.540074	0.928	0.353586
EDULEVdiploma2-3	0.941876	0.552046	1.706	0.087979 .
EDULEVdiploma4-5	0.881377	0.539418	1.634	0.102271
EDULEVlaurea	0.752672	0.546971	1.376	0.168799
CLETAD25-34	-0.002822	0.128805	-0.022	0.982520
CLETAD35-44	-0.113389	0.134608	-0.842	0.399583
CLETAD45-54	-0.261491	0.138760	-1.884	0.059499 .
CLETAD55-64	-0.522013	0.195263	-2.673	0.007509 **
CLETAD65-74	-1.680763	1.045581	-1.607	0.107946
TN2coppia con figli	-0.067033	0.129363	-0.518	0.604334
TN2coppia senza figli	0.010072	0.168292	0.060	0.952275
TN2monogenitore maschio	-0.108144	0.311076	-0.348	0.728107
TN2monogenitore femmina	-0.070084	0.167479	-0.418	0.675609
COND3disoccupati	0.762786	0.120934	6.307	2.84e-10 ***
COND3inattivi	-0.525245	0.483642	-1.086	0.277471

---  
 Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 3791.5 on 4115 degrees of freedom  
 Residual deviance: 3502.7 on 4096 degrees of freedom  
 AIC: 3542.7

Number of Fisher Scoring iterations: 5

Tabella 8 –  
 Canale di ricerca di  
 un'occupazione:  
 concorsi pubblici -  
 stima dei coefficienti  
 del modello e test di  
 significatività.  
 Fonte: elaborazione  
 CNEL su dati ISTAT,  
 indagine sulle forze di  
 lavoro, terzo trimestre  
 2016.

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-17.0924	578.7725	-0.030	0.976440
SESSOfemmina	0.2429	0.1610	1.508	0.131529
RIP3Centro	-0.3546	0.2354	-1.506	0.131995
RIP3Sud	0.6744	0.1752	3.850	0.000118 ***
EDULEVelementare	13.6369	578.7728	0.024	0.981202
EDULEVmedia	13.0894	578.7725	0.023	0.981957
EDULEVdiploma2-3	13.9209	578.7726	0.024	0.980811
EDULEVdiploma4-5	14.2351	578.7725	0.025	0.980378
EDULEVlaurea	15.5389	578.7725	0.027	0.978581
CLETAD25-34	-0.3336	0.2246	-1.485	0.137520
CLETAD35-44	-0.5058	0.2479	-2.040	0.041341 *
CLETAD45-54	-0.7419	0.2846	-2.606	0.009148 **
CLETAD55-64	-1.1723	0.4989	-2.350	0.018781 *
CLETAD65-74	-14.5792	874.3099	-0.017	0.986696
TN2coppia con figli	-0.3578	0.2321	-1.541	0.123247
TN2coppia senza figli	-0.4314	0.3308	-1.304	0.192099
TN2monogenitore maschio	-0.1387	0.5242	-0.265	0.791299
TN2monogenitore femmina	-0.4569	0.3184	-1.435	0.151208
COND3disoccupati	0.2096	0.2060	1.017	0.309052
COND3inattivi	-0.2002	0.7586	-0.264	0.791882

---  
 Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 1515.5 on 4115 degrees of freedom  
 Residual deviance: 1333.6 on 4096 degrees of freedom  
 AIC: 1373.6

Number of Fisher Scoring iterations: 16

Tabella 9 –  
Canale di ricerca di  
un'occupazione: avvio  
di attività autonoma -  
stima dei coefficienti  
del modello e *test* di  
significatività.  
Fonte: elaborazione  
CNEL su dati ISTAT,  
indagine sulle forze di  
lavoro, terzo trimestre  
2016.

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-20.4299	954.8189	-0.021	0.98293
SESSofemmina	-0.5230	0.2486	-2.104	0.03540 *
RIP3Centro	0.8163	0.2990	2.731	0.00632 **
RIP3Sud	0.5869	0.2967	1.978	0.04789 *
EDULEVelementare	0.2162	1088.8708	0.000	0.99984
EDULEVmedia	14.5492	954.8187	0.015	0.98784
EDULEVdiploma2-3	14.7958	954.8188	0.015	0.98764
EDULEVdiploma4-5	15.2420	954.8187	0.016	0.98726
EDULEVlaurea	15.5209	954.8187	0.016	0.98703
CLETAD25-34	0.5475	0.4298	1.274	0.20272
CLETAD35-44	0.8393	0.4297	1.953	0.05077 .
CLETAD45-54	0.6386	0.4497	1.420	0.15563
CLETAD55-64	0.6734	0.5689	1.184	0.23655
CLETAD65-74	-13.4800	1398.5638	-0.010	0.99231
TN2coppia con figli	-0.2610	0.3312	-0.788	0.43077
TN2coppia senza figli	-0.1720	0.4591	-0.375	0.70797
TN2monogenitore maschio	0.5095	0.5953	0.856	0.39206
TN2monogenitore femmina	-0.5833	0.5090	-1.146	0.25181
COND3disoccupati	1.0420	0.4093	2.546	0.01090 *
COND3inattivi	0.8536	1.0910	0.782	0.43400
---				
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1				
(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)				
Null deviance: 749.40	on 4115	degrees of freedom		
Residual deviance: 704.24	on 4096	degrees of freedom		
AIC: 744.24				
Number of Fisher Scoring iterations: 17				

## Identikit degli occupati. Principali risultati del modello

Sulla base di un campione di 34.819 individui che hanno un'occupazione, dei quali 596 sono dirigenti, 11.211 impiegati, 12.603 operai, 343 imprenditori e 2.021 liberi professionisti (1), è stato stimato un *identikit* di queste categorie di occupati sulla base delle principali variabili socio-demografiche rilevate dall'ISTAT.

I dirigenti, che rappresentano l'1,8% degli occupati, risultano maggiormente frequenti tra i possessori di diploma di laurea, tra individui di età anagrafica di almeno 55 anni e tra i mono genitori maschi. Per contro, si rilevano con minor frequenza tra soggetti poco scolarizzati (con titolo di studio fino al diploma), tra i giovani fino a 34 anni, tra le donne e tra individui mono genitori femmina, nelle aree del Sud e nei settori agricoltura e commercio. La probabilità di avere un'occupazione di qualifica dirigenziale risulta significativamente correlata con il genere, la ripartizione geografica di residenza, il titolo di studio posseduto e l'età anagrafica.

Gli impiegati, che rappresentano il 33% degli occupati, risultano maggiormente frequenti tra i possessori di diploma di laurea, tra le donne, nel settore degli "altri servizi". La qualifica impiegatizia si rileva con minore frequenza nei settori "agricoltura" e costruzioni", tra individui in possesso di un basso titolo di studio o di un diploma di scuola superiore, tra i giovani fino a 24 anni e tra gli anziani oltre i 65 anni, tra individui mono genitori di sesso maschile. La probabilità di essere occupati con qualifica da impiegato risulta significativamente correlata con il genere, la ripartizione geografica di residenza, il grado di scolarità, l'età anagrafica, la

tipologia di nucleo familiare di appartenenza e il settore economico di occupazione.

Gli operai rappresentano il 36% degli occupati del campione. Risultano maggiormente frequenti tra individui privi di titolo di studio o in possesso di licenza elementare o media, nei settori "industria" e "costruzioni", tra i giovani fino a 34 anni. Per contro, la qualifica di operaio si presenta con minore frequenza presso i laureati, gli individui con più di 55 anni e tra le donne. La probabilità di essere occupati come operai risulta significativamente correlata con il genere, la ripartizione geografica di residenza, il titolo di studio posseduto, l'età anagrafica, la tipologia di nucleo familiare di appartenenza, il settore economico di occupazione.

Gli imprenditori rappresentano l'1% degli occupati. Questa categoria risulta maggiormente frequente tra individui anziani (più di 65 anni), nei settori dell'industria e delle costruzioni, tra gli individui di sesso maschile. L'alta frequenza tra soggetti di più di 65 anni si può spiegare con la tendenza rilevata presso i più anziani a rimanere attivi nel mondo del lavoro, una volta raggiunta l'età della pensione, attraverso l'avvio di un'attività in proprio. La categoria degli imprenditori risulta meno diffusa tra i giovani di meno di 34 anni, tra individui di bassa scolarizzazione (privi di titolo o con licenza elementare), tra le donne e tra i mono genitori maschi e femmine. La probabilità di essere occupati come imprenditori risulta significativamente correlata con il genere, il livello di scolarizzazione conseguito, l'età anagrafica, la tipologia di nucleo familiare di appartenenza e il settore economico.

I liberi professionisti rappresentano il 6% degli occupati e risultano maggiormente frequenti tra i laureati, tra gli individui anziani (oltre 65 anni), nel settore "altri

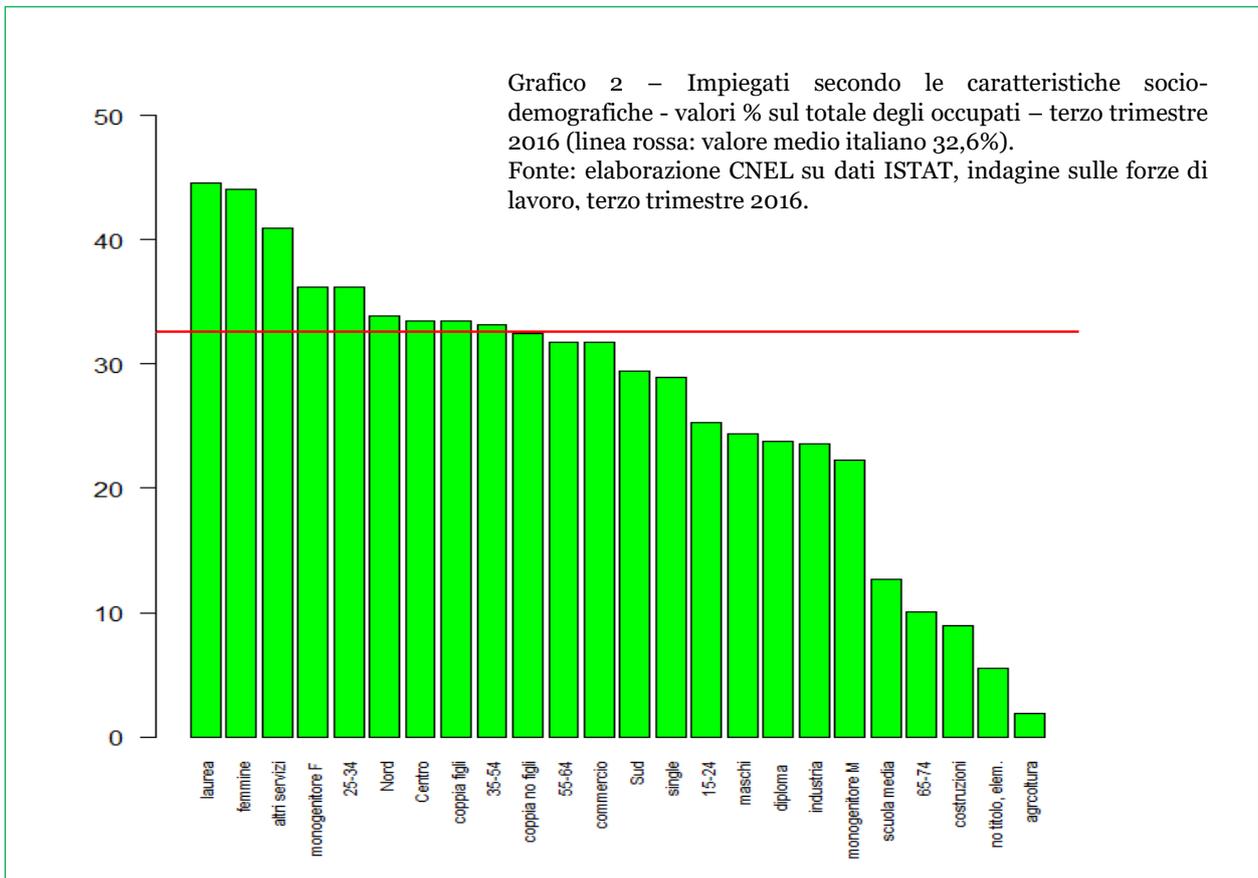
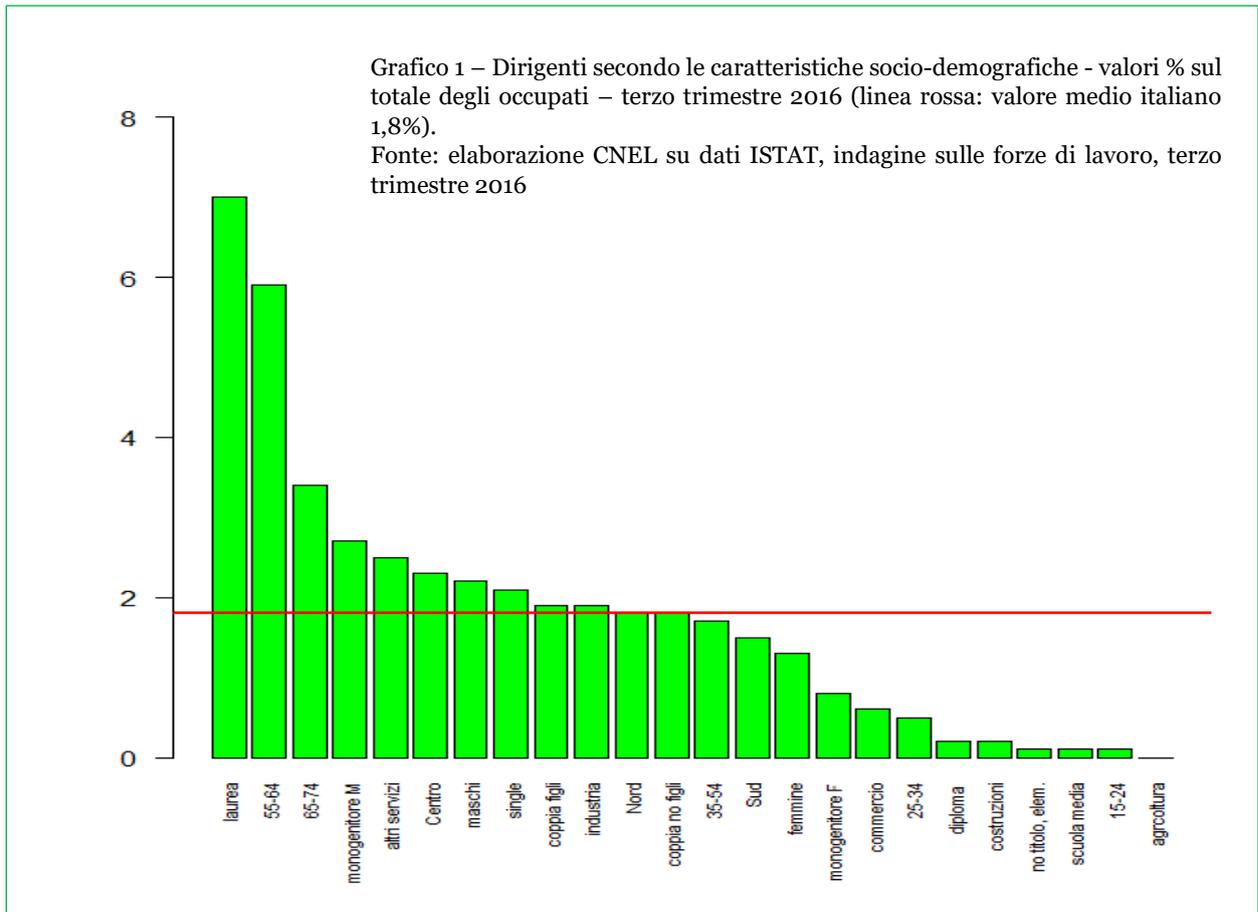
servizi”, tra i celibi/nubili e tra i mono genitori di sesso maschile. L’alta frequenza tra i soggetti di più di 65 anni si può spiegare con la tendenza rilevata presso i più anziani a rimanere attivi nel mondo del lavoro, una volta raggiunta l’età della pensione, attraverso l’avvio di un’attività di libera professione. I liberi professionisti si presentano con minor frequenza tra i giovani con meno di 24 anni, tra individui di scarsa scolarizzazione (titolo di studio fino alla licenza media superiore) e nei settori

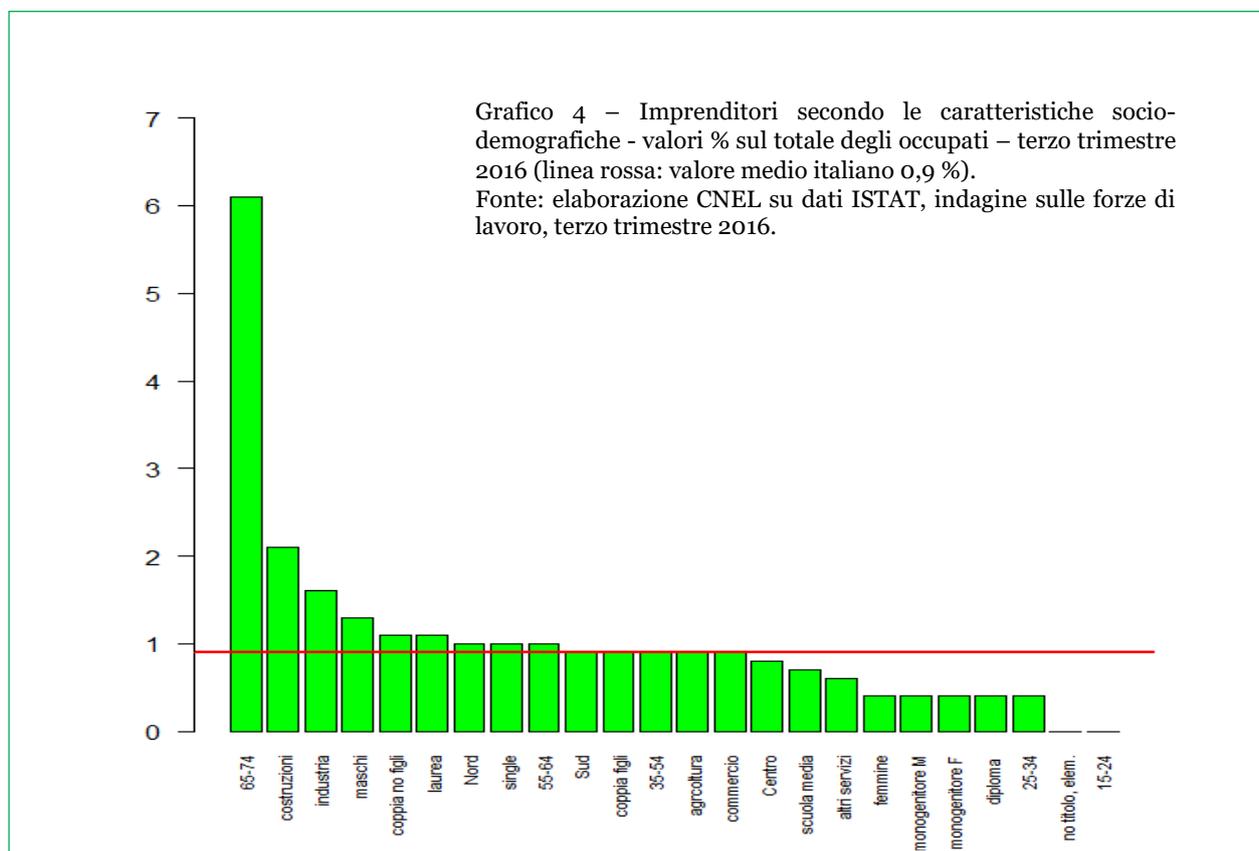
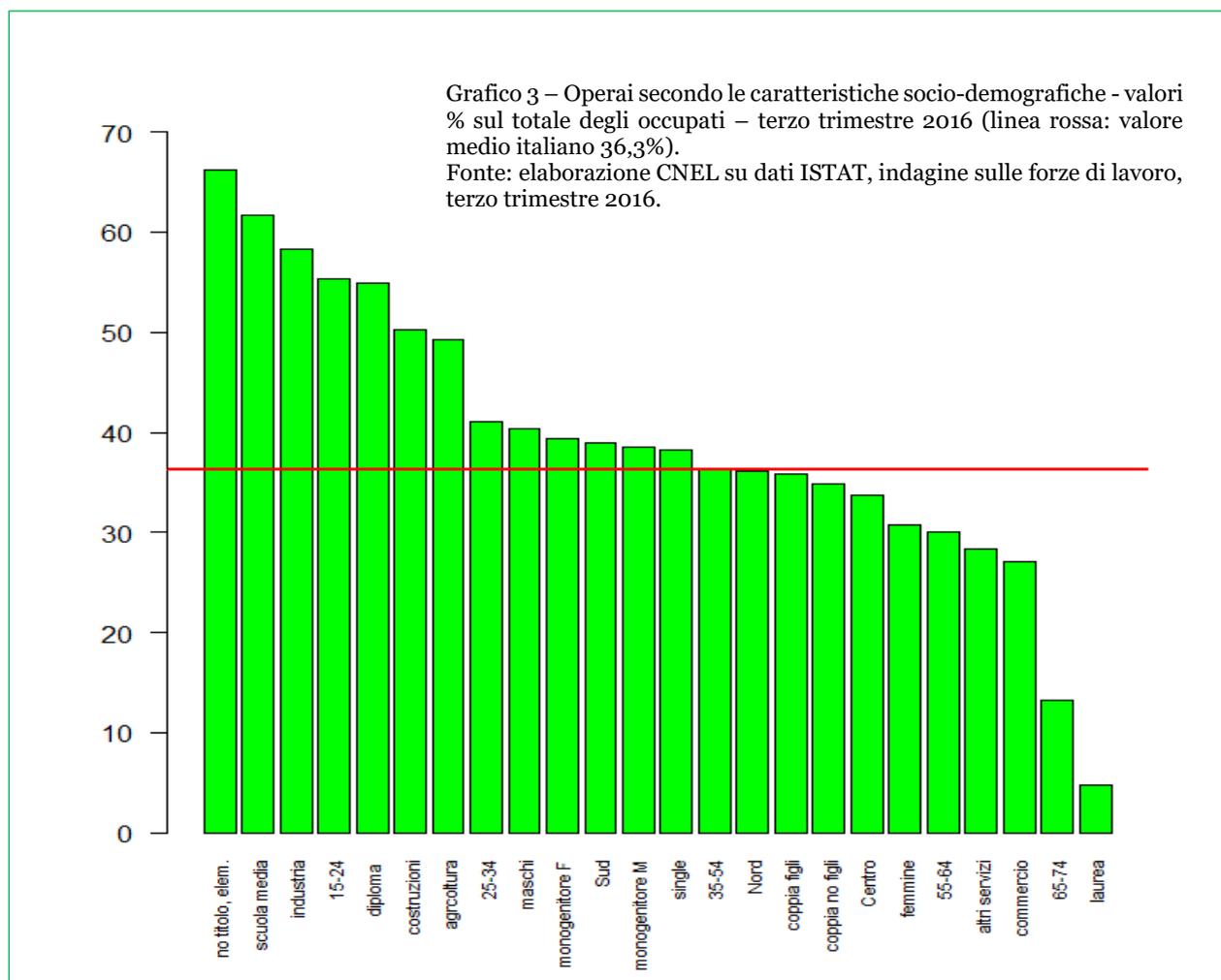
“industria”, “costruzioni” e “agricoltura”. La probabilità di lavorare come libero professionista risulta significativamente correlata con il genere, il titolo di studio, l’età anagrafica, la tipologia di nucleo familiare di appartenenza e il settore economico in cui si opera.

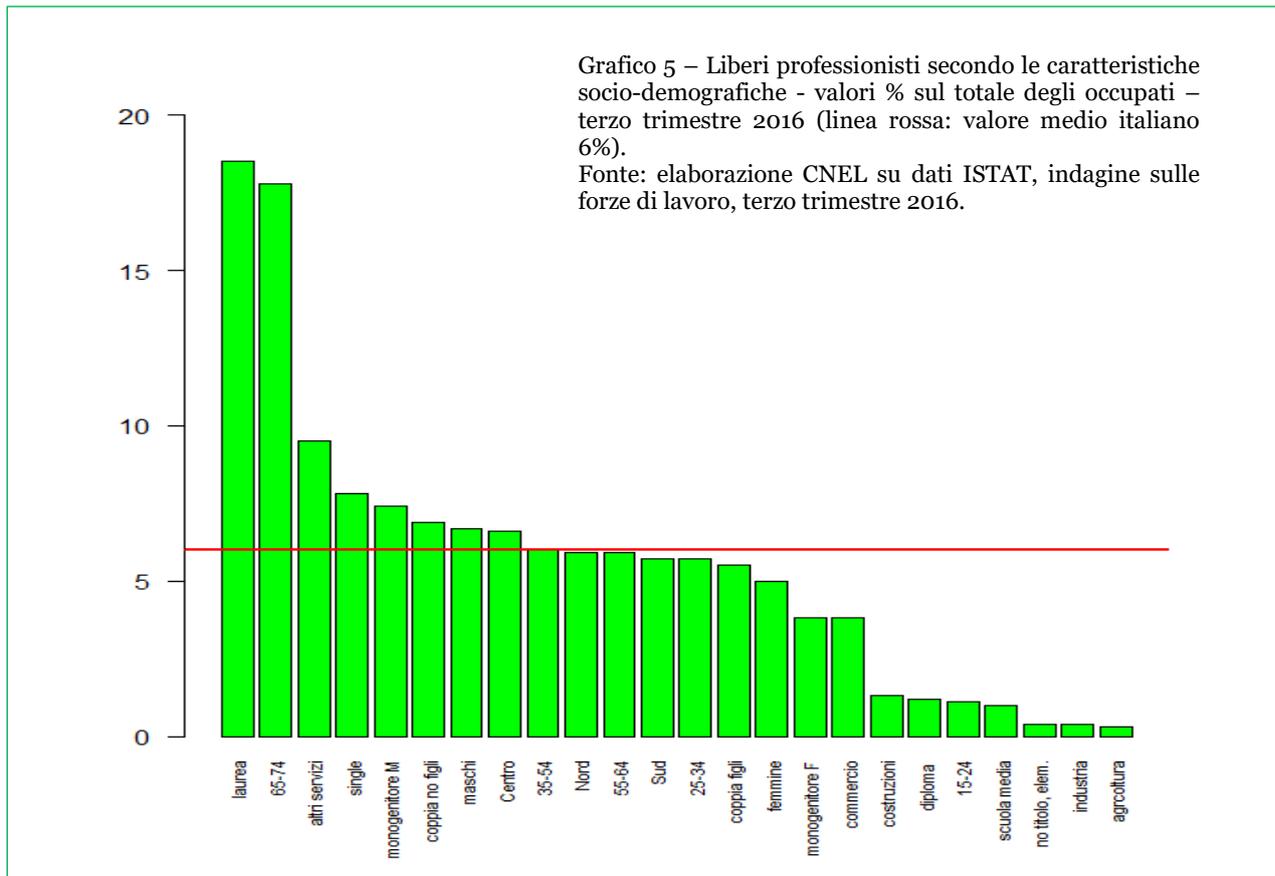
(1) Fonte: ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, micro dati al terzo trimestre 2016.

Tabella 1 – Dirigenti, impiegati, operai, imprenditori, liberi professionisti secondo le caratteristiche socio-demografiche - valori % sul totale degli occupati – Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

	dirigenti	impiegati	operai	imprenditori	liberi professionisti
sessomaschi	2,2	24,4	40,4	1,3	6,7
femmine	1,3	44,1	30,7	0,4	5,0
ripartizione Nord	1,8	33,9	36,1	1,0	5,9
geografica Centro	2,3	33,5	33,7	0,8	6,6
Sud	1,5	29,4	38,9	0,9	5,7
tipo di nucleo familiare single	2,1	28,9	38,3	1,0	7,8
coppia figli	1,9	33,5	35,8	0,9	5,5
coppia no figli	1,8	32,5	34,9	1,1	6,9
mono genitore maschio	2,7	22,3	38,5	0,4	7,4
mono genitore femmina	0,8	36,2	39,4	0,4	3,8
titolo di studio no titolo studio, elem.	0,1	5,5	66,2	0,0	0,4
scuola media	0,1	12,7	61,7	0,7	1,0
diploma	0,2	23,8	54,9	0,4	1,2
laurea	7,0	44,6	4,8	1,1	18,5
età 15-24	0,1	25,3	55,3	0,0	1,1
25-34	0,5	36,2	41,1	0,4	5,7
35-54	1,7	33,2	36,3	0,9	6,0
55-64	5,9	31,8	30,0	1,0	5,9
65-74	3,4	10,1	13,2	6,1	17,8
settore agricoltura	0,0	1,9	49,3	0,9	0,3
industria	1,9	23,6	58,3	1,6	0,4
costruzioni	0,2	8,9	50,3	2,1	1,3
commercio	0,6	31,8	27,1	0,9	3,8
altri servizi	2,5	40,9	28,4	0,6	9,5
media Italia %	1,8	32,6	36,3	0,9	6,0
media Italia (n° persone)	411.911	7.460.160	8.306.865	205.955	1.373.036







### Nota metodologica

Con l'obiettivo di verificare se la probabilità di ricoprire una specifica posizione nell'attività professionale sia significativamente correlata con le principali caratteristiche demografiche e sociali, è stato stimato il seguente modello di regressione logistica:

logit (POSIZIONE PROFESSIONE) =  $\beta_0$  +  $\beta_1$ SESSO +  $\beta_2$ RIPART. GEOGR +  $\beta_3$ ETA +  $\beta_4$  TIPO DI FAMIGLIA +  $\beta_5$  LIVELLO ISTRUZIONE +

$\beta_6$  SETTORE

posizione nella professione = dirigente, impiegato, operaio, imprenditore, libero professionista

Coefficients:					
	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )	
(Intercept)	-21.63908	240.29356	-0.090	0.928245	
SESSOfemmina	-0.87615	0.09660	-9.070	< 2e-16	***
RIP3centro	-0.01269	0.10347	-0.123	0.902402	
RIP3sud	-0.29256	0.13240	-2.210	0.027121	*
EDULEVelementare	-14.52573	312.25975	-0.047	0.962897	
EDULEVmedia	-1.46288	1.03510	-1.413	0.157574	
EDULEVdiploma2-3	-1.13649	1.07699	-1.055	0.291311	
EDULEVdiploma4-5	0.21697	1.01268	0.214	0.830349	
EDULEVlaurea	2.48990	1.00969	2.466	0.013663	*
CLETAD25-34	0.50933	1.03802	0.491	0.623655	
CLETAD35-44	2.22979	1.00696	2.214	0.026803	*
CLETAD45-54	2.85609	1.00516	2.841	0.004491	**
CLETAD55-64	3.55986	1.00534	3.541	0.000399	***
CLETAD65-74	2.95923	1.03151	2.869	0.004120	**
CLETAD75 e più	-12.65710	659.55509	-0.019	0.984689	
TN2coppia con figli	0.06600	0.11754	0.561	0.574457	
TN2coppia senza figli	-0.04427	0.14816	-0.299	0.765076	
TN2monogenitore maschio	0.13409	0.34105	0.393	0.694195	
TN2monogenitore femmina	-0.16438	0.23276	-0.706	0.480057	
CAT5industria	14.62645	240.28941	0.061	0.951463	
CAT5costruzioni	13.56513	240.28969	0.056	0.954981	
CAT5commercio	13.82612	240.28946	0.058	0.954116	
CAT5altri servizi	14.27471	240.28940	0.059	0.952628	

signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 6030.4 on 34818 degrees of freedom  
Residual deviance: 4499.9 on 34796 degrees of freedom  
AIC: 4545.9

Number of Fisher Scoring iterations: 18

Tabella 2 –  
Dirigenti - stima dei coefficienti del modello e test di significatività.  
Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

Tabella 3 –  
Impiegati - stima dei  
coefficienti del modello  
e *test* di significatività.

Fonte: elaborazione  
CNEL su dati ISTAT,  
indagine sulle forze di  
lavoro, terzo trimestre  
2016.

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-6.33353	0.41082	-15.417	< 2e-16 ***
SESSOfemmina	0.71787	0.02650	27.094	< 2e-16 ***
RIP3Centro	-0.24038	0.03160	-7.608	2.79e-14 ***
RIP3Sud	-0.20120	0.03742	-5.377	7.56e-08 ***
EDULEVelementare	-0.20171	0.41075	-0.491	0.623372
EDULEVmedia	0.94676	0.36932	2.564	0.010362 *
EDULEVdiploma2-3	1.71753	0.37070	4.633	3.60e-06 ***
EDULEVdiploma4-5	2.59942	0.36857	7.053	1.75e-12 ***
EDULEVlaurea	2.40509	0.36895	6.519	7.09e-11 ***
CLETAD25-34	0.57945	0.07035	8.236	< 2e-16 ***
CLETAD35-44	0.55122	0.06752	8.164	3.25e-16 ***
CLETAD45-54	0.58404	0.06705	8.711	< 2e-16 ***
CLETAD55-64	0.54818	0.07028	7.799	6.22e-15 ***
CLETAD65-74	-0.76848	0.14453	-5.317	1.06e-07 ***
CLETAD75 e più	-1.53994	0.43022	-3.579	0.000344 ***
TN2coppia con figli	0.27113	0.03714	7.299	2.89e-13 ***
TN2coppia senza figli	0.21625	0.04598	4.703	2.57e-06 ***
TN2monogenitore maschio	0.03239	0.11751	0.276	0.782822
TN2monogenitore femmina	0.10794	0.05601	1.927	0.053986 .
CAT5industria	2.32135	0.17121	13.558	< 2e-16 ***
CAT5costruzioni	1.59237	0.18458	8.627	< 2e-16 ***
CAT5commercio	2.57912	0.17192	15.002	< 2e-16 ***
CAT5altri servizi	2.78757	0.16953	16.443	< 2e-16 ***

---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 43757 on 34818 degrees of freedom  
Residual deviance: 36965 on 34796 degrees of freedom  
AIC: 37011

Number of Fisher Scoring iterations: 6

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	1.85112	0.20835	8.885	< 2e-16 ***
SESSOfemmina	-0.03410	0.02854	-1.195	0.232118
RIP3Centro	0.20143	0.03298	6.107	1.01e-09 ***
RIP3Sud	0.27073	0.03764	7.192	6.37e-13 ***
EDULEVelementare	-0.06527	0.20377	-0.320	0.748732
EDULEVmedia	-0.58455	0.19159	-3.051	0.002281 **
EDULEVdiploma2-3	-0.97157	0.19451	-4.995	5.89e-07 ***
EDULEVdiploma4-5	-2.16149	0.19184	-11.267	< 2e-16 ***
EDULEVlaurea	-4.13092	0.19869	-20.791	< 2e-16 ***
CLETAD25-34	-0.28426	0.06627	-4.289	1.79e-05 ***
CLETAD35-44	-0.66315	0.06279	-10.561	< 2e-16 ***
CLETAD45-54	-1.09218	0.06241	-17.499	< 2e-16 ***
CLETAD55-64	-1.37902	0.06661	-20.704	< 2e-16 ***
CLETAD65-74	-2.95016	0.13299	-22.183	< 2e-16 ***
CLETAD75 e più	-4.68267	0.43026	-10.883	< 2e-16 ***
TN2coppia con figli	-0.37649	0.03783	-9.952	< 2e-16 ***
TN2coppia senza figli	-0.29585	0.04707	-6.286	3.26e-10 ***
TN2monogenitore maschio	-0.38057	0.11261	-3.379	0.000726 ***
TN2monogenitore femmina	-0.17377	0.05813	-2.989	0.002795 **
CAT5industria	1.22380	0.06458	18.951	< 2e-16 ***
CAT5costruzioni	0.21958	0.07492	2.931	0.003379 **
CAT5commercio	-0.41724	0.06801	-6.135	8.49e-10 ***
CAT5altri servizi	0.22928	0.06170	3.716	0.000202 ***

---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 45581 on 34818 degrees of freedom  
Residual deviance: 35112 on 34796 degrees of freedom  
AIC: 35158

Number of Fisher Scoring iterations: 6

Tabella 4 –  
Operai - stima dei  
coefficienti del modello  
e *test* di significatività.  
Fonte: elaborazione  
CNEL su dati ISTAT,  
indagine sulle forze di  
lavoro, terzo trimestre  
2016.

Tabella 5-  
Imprenditori – stima  
dei coefficienti del  
modello e *test* di  
significatività. Fonte:  
elaborazione CNEL su  
dati ISTAT, indagine  
sulle forze di lavoro,  
terzo trimestre 2016.

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	1.85112	0.20835	8.885	< 2e-16 ***
SESSOfemmina	-0.03410	0.02854	-1.195	0.232118
RIP3Centro	0.20143	0.03298	6.107	1.01e-09 ***
RIP3Sud	0.27073	0.03764	7.192	6.37e-13 ***
EDULEVelementare	-0.06527	0.20377	-0.320	0.748732
EDULEVmedia	-0.58455	0.19159	-3.051	0.002281 **
EDULEVdiploma2-3	-0.97157	0.19451	-4.995	5.89e-07 ***
EDULEVdiploma4-5	-2.16149	0.19184	-11.267	< 2e-16 ***
EDULEVlaurea	-4.13092	0.19869	-20.791	< 2e-16 ***
CLETAD25-34	-0.28426	0.06627	-4.289	1.79e-05 ***
CLETAD35-44	-0.66315	0.06279	-10.561	< 2e-16 ***
CLETAD45-54	-1.09218	0.06241	-17.499	< 2e-16 ***
CLETAD55-64	-1.37902	0.06661	-20.704	< 2e-16 ***
CLETAD65-74	-2.95016	0.13299	-22.183	< 2e-16 ***
CLETAD75 e più	-4.68267	0.43026	-10.883	< 2e-16 ***
TN2coppia con figli	-0.37649	0.03783	-9.952	< 2e-16 ***
TN2coppia senza figli	-0.29585	0.04707	-6.286	3.26e-10 ***
TN2monogenitore maschio	-0.38057	0.11261	-3.379	0.000726 ***
TN2monogenitore femmina	-0.17377	0.05813	-2.989	0.002795 **
CAT5industria	1.22380	0.06458	18.951	< 2e-16 ***
CAT5costruzioni	0.21958	0.07492	2.931	0.003379 **
CAT5commercio	-0.41724	0.06801	-6.135	8.49e-10 ***
CAT5altri servizi	0.22928	0.06170	3.716	0.000202 ***

---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 45581 on 34818 degrees of freedom  
Residual deviance: 35112 on 34796 degrees of freedom  
AIC: 35158

Number of Fisher Scoring iterations: 6

Coefficients:				
	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-7.113102	0.841018	-8.458	< 2e-16 ***
SESSofemmina	-0.964938	0.052595	-18.347	< 2e-16 ***
RIP3Centro	-0.032784	0.059696	-0.549	0.582883
RIP3Sud	-0.207497	0.071732	-2.893	0.003820 **
EDULEVelementare	-1.703635	0.922841	-1.846	0.064881 .
EDULEVmedia	-0.031880	0.723985	-0.044	0.964878
EDULEVdiploma2-3	-0.215820	0.744825	-0.290	0.772001
EDULEVdiploma4-5	1.392777	0.719115	1.937	0.052770 .
EDULEVlaurea	2.755583	0.718843	3.833	0.000126 ***
CLETAD25-34	0.893539	0.237944	3.755	0.000173 ***
CLETAD35-44	1.139981	0.233810	4.876	1.08e-06 ***
CLETAD45-54	1.181580	0.233398	5.063	4.14e-07 ***
CLETAD55-64	1.122471	0.236367	4.749	2.05e-06 ***
CLETAD65-74	2.551046	0.258020	9.887	< 2e-16 ***
CLETAD75 e più	2.720617	0.345464	7.875	3.40e-15 ***
TN2coppia con figli	-0.126528	0.067029	-1.888	0.059072 .
TN2coppia senza figli	-0.001149	0.082577	-0.014	0.988897
TN2monogenitore maschio	0.076252	0.197062	0.387	0.698798
TN2monogenitore femmina	-0.261107	0.120527	-2.166	0.030282 *
CAT5industria	-0.317575	0.419291	-0.757	0.448805
CAT5costruzioni	1.084205	0.428361	2.531	0.011372 *
CAT5commercio	2.059416	0.391204	5.264	1.41e-07 ***
CAT5altri servizi	2.511855	0.385511	6.516	7.24e-11 ***
---				
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1				
(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)				
Null deviance: 15428 on 34818 degrees of freedom				
Residual deviance: 11856 on 34796 degrees of freedom				
AIC: 11902				

Tabella 6 –  
Liberi professionisti - stima dei coefficienti del modello e test di significatività. Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

## Identikit degli occupati a tempo parziale

Utilizzando un campione di 26.319 occupati dipendenti (dei quali 5.311 occupati volontariamente a tempo parziale e 3.107 occupati a tempo parziale in quanto non hanno trovato un'occupazione a tempo pieno) (1), si è verificato che la probabilità di lavorare con un contratto a tempo parziale risulta correlata in modo significativo con le seguenti variabili: il genere, la ripartizione geografica, la cittadinanza (italiana o straniera), la professione svolta, il settore di attività, la tipologia della famiglia di appartenenza, la tipologia di contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato), l'età anagrafica del lavoratore.

Di seguito i principali risultati. Per quanto riguarda la variabile titolo di studio la correlazione non risulta significativa.

Nel 2016 la quota di lavoratori impiegati a tempo parziale sul totale dei lavoratori dipendenti risulta pari al 5,7%: di questi, il 63% sono *part time workers* involontari, che dichiarano di non essere riusciti a trovare un'occupazione a tempo pieno.

Le occupazioni a tempo parziale sono più diffuse nei seguenti sottoinsiemi: professioni non qualificate, mansioni qualificate nei settori del commercio e negli altri servizi, impiegati esecutivi in uffici, gli occupati di ogni qualifica nel commercio e negli altri servizi, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori stranieri, le donne, gli individui in possesso di titolo di studio alto (diploma e laurea).

Le occupazioni a tempo parziale risultano meno diffuse nei seguenti gruppi: i giovani con meno di 24 anni, le

persone con più di 55 anni, i celibi/nubili, gli individui in possesso di titolo di studio basso (scuola elementare o prive di titolo di studio), lavoratori residenti nelle regioni del Sud, individui maschi, dirigenti, famiglie con mono genitore maschio, le persone con contratto a tempo determinato, operai specializzati e operai conduttori di impianti, macchinari e veicoli.

Tra i gruppi nei quali il tempo parziale è meno diffuso si rilevano categorie "forti" del mercato del lavoro (ad esempio i dirigenti) e "deboli" (ad esempio, individui di scarsa istruzione). È inoltre da notare la limitata diffusione del tempo parziale tra i giovani e tra gli *over 55*.

I risultati dell'analisi condotta sugli individui che lavorano a tempo parziale in modo involontario sono sostanzialmente simili.

Più interessante descrivere la quota di lavoratori involontari sul totale degli occupati a tempo parziale. Definiamo "involontari" coloro che dichiarano di lavorare a tempo parziale perché non sono riuscite a trovare un'occupazione a tempo pieno. Il tempo parziale involontario risulta più diffuso presso i seguenti sottoinsiemi: nel settore agricoltura, presso famiglie con mono genitore di sesso maschile e *single*, nelle aree del Sud, tra i lavoratori stranieri, tra i giovani fino a 34 anni. Il lavoro a tempo parziale involontario è meno diffuso tra gli individui con più di 55 anni, tra i dirigenti, tra i lavoratori con mansioni di elevata specializzazione e con mansioni tecniche ed esecutive in uffici, nelle regioni del Nord, tra i lavoratori muniti di titolo di studio elevato (diploma o laurea), nelle famiglie composte da entrambi i genitori e con figli.

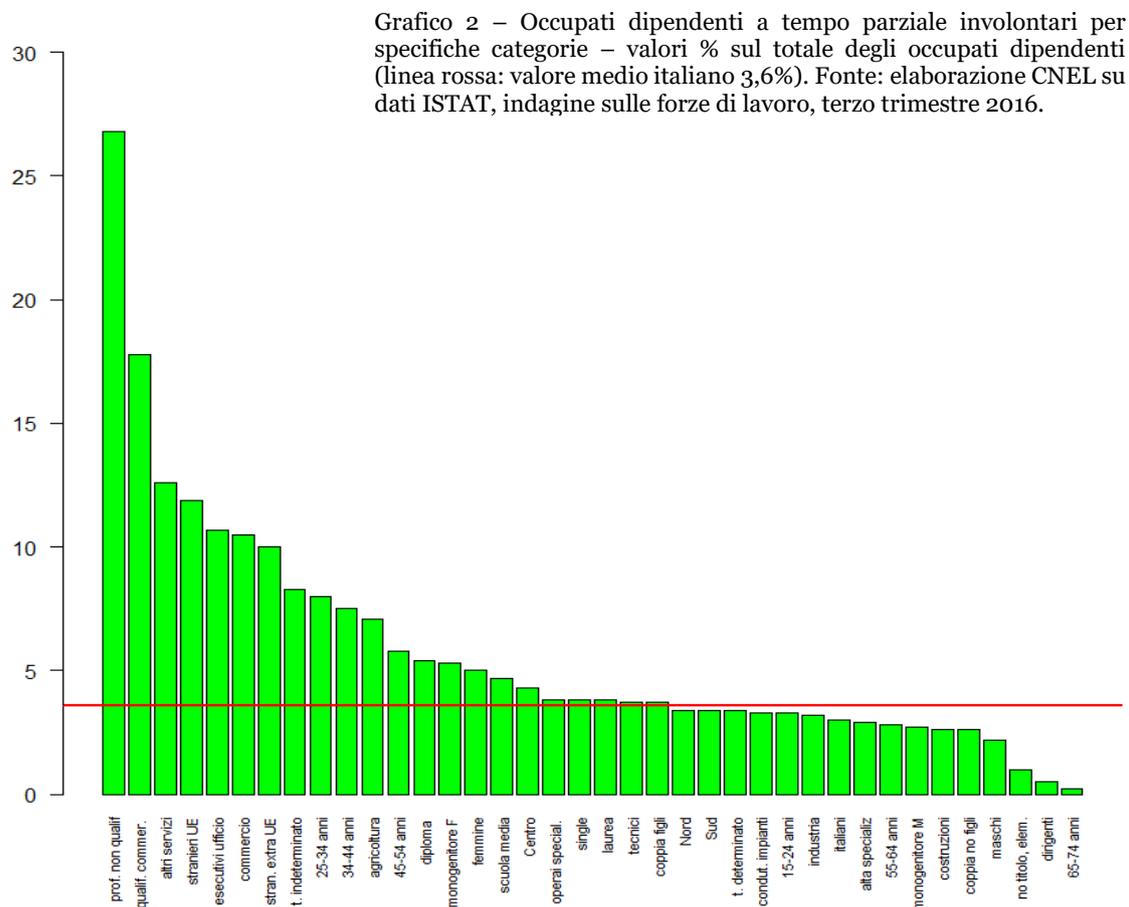
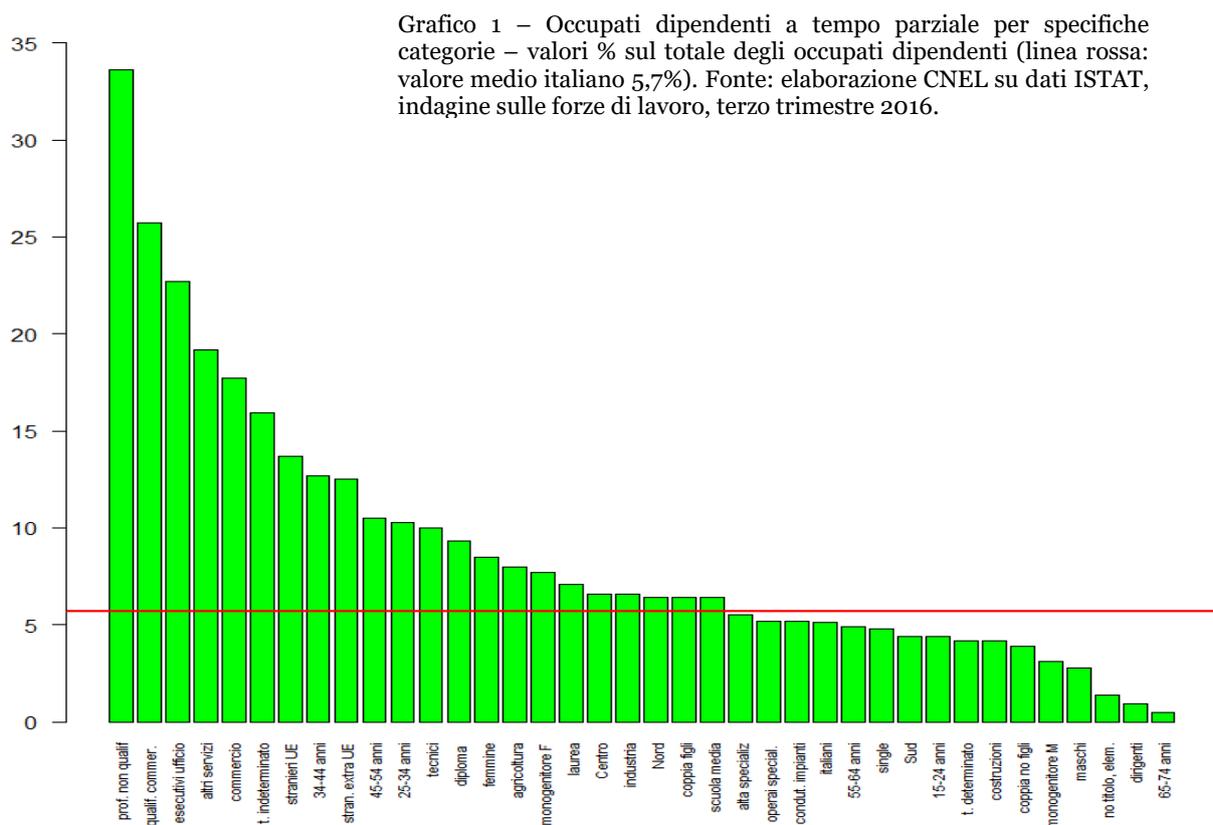
(1) Fonte: ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, micro dati al terzo trimestre 2016.

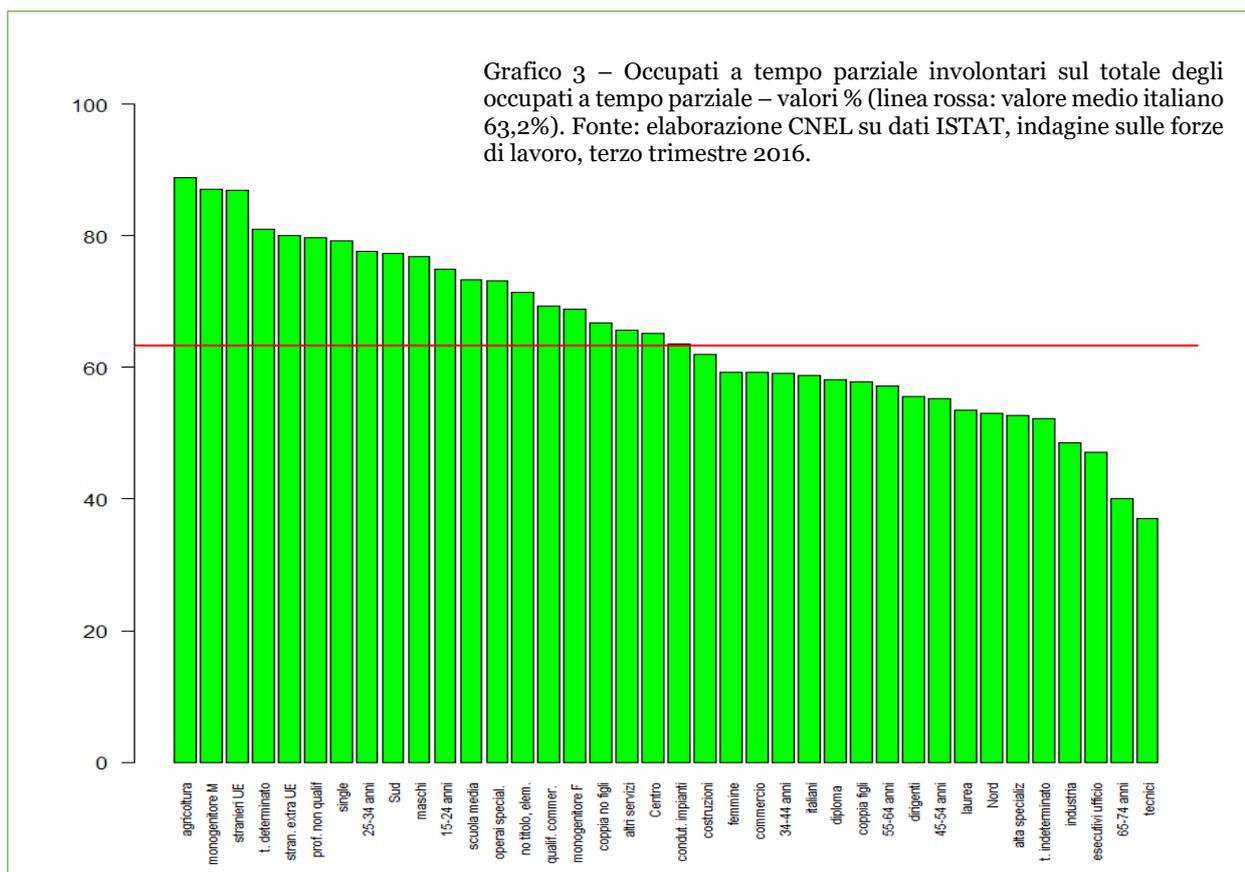
Tabella 1 – Occupati dipendenti a tempo parziale (colonna A) e occupati dipendenti a tempo parziale involontari (colonna B) – valori % sul totale degli occupati dipendenti. Quota degli occupati a tempo parziale involontari sul totale degli occupati a tempo parziale (colonna C) - valori %.

Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

Sono lavoratori occupati a tempo parziale “involontari” coloro che dichiarano di non aver trovato un’occupazione a tempo pieno.

		A	B	C
<b>sesto</b>	maschi	2,8	2,2	76,8
	femmine	8,5	5,0	59,3
<b>ripartizione geografica</b>	Nord	6,4	3,4	53,1
	Centro	6,6	4,3	65,2
	Sud	4,4	3,4	77,3
<b>cittadinanza</b>	italiani	5,1	3,0	58,8
	stranieri UE	13,7	11,9	86,9
	stranieri extra UE	12,5	10,0	80,0
<b>tipo di contratto</b>	t. determinato	4,2	3,4	81,0
	t. indeterminato	15,9	8,3	52,2
<b>professione</b>	dirigenti	0,9	0,5	55,6
	professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	5,5	2,9	52,7
	tecnici	10,0	3,7	37,0
	esecutivi in ufficio	22,7	10,7	47,1
	qualificati in commercio e servizi	25,7	17,8	69,3
	artigiani operai specializzati agricoltori	5,2	3,8	73,1
	conduttori impianti, operai macchinari, conducenti veicoli	5,2	3,3	63,5
	professioni non qualificate	33,6	26,8	79,8
<b>settore</b>	agricoltura	8,0	7,1	88,8
	industria	6,6	3,2	48,5
	costruzioni	4,2	2,6	61,9
	commercio	17,7	10,5	59,3
	altri servizi	19,2	12,6	65,6
<b>tipo di nucleo familiare</b>	single	4,8	3,8	79,2
	coppia figli	6,4	3,7	57,8
	coppia no figli	3,9	2,6	66,7
	monogenitore maschio	3,1	2,7	87,1
	monogenitore femmina	7,7	5,3	68,8
<b>titolo di studio</b>	no titolo studio, elem.	1,4	1,0	71,4
	scuola media	6,4	4,7	73,4
	diploma	9,3	5,4	58,1
	laurea	7,1	3,8	53,5
<b>età</b>	15-24	4,4	3,3	75,0
	25-34	10,3	8,0	77,7
	34-44	12,7	7,5	59,1
	45-54	10,5	5,8	55,2
	55-64	4,9	2,8	57,1
	65-74	0,5	0,2	40,0
	media Italia	5,7	3,6	63,2





Continua a pag. 35

## La variabilità dei redditi da lavoro in Italia

Nel 25° Rapporto annuale l'ISTAT analizza gli effetti della lunga crisi sullo stato di salute del mercato del lavoro italiano e fornisce una chiave di lettura della crescita delle disuguaglianze nella distribuzione dei redditi da lavoro, che nell'ultimo decennio si è ovunque accentuata. In Italia dal 2008 al 2016 si assiste ad una crescita della retribuzione nominale, stabilita dalla contrattazione nazionale, pari al +17,5%, mentre la retribuzione di fatto (più significativa perché comprende altri elementi integrativi dei minimi tabellari) ha registrato un incremento medio del 13,2%. Poiché nello stesso periodo l'indice dei prezzi al consumo si attesta su un +14,3%, in calo ma superiore alla crescita delle retribuzioni, ne discende che la retribuzione reale, che tiene conto dell'incidenza dell'inflazione sul potere d'acquisto, è diminuita del -1,1%. Tale dinamica si manifesta con forti differenziazioni nei diversi settori del sistema produttivo. Nel comparto industria, che maggiormente soffre della crisi occupazionale, si osserva una tenuta della retribuzione reale (+8,5%); nei servizi, che risentono del mancato finanziamento pubblico e dell'abbattimento della domanda interna, la retribuzione deflazionata rallenta (-4%); nelle Amministrazioni pubbliche le norme di contenimento della spesa a partire dal 2010 determinano in termini reali una flessione del -7,9%.

Il fenomeno è condizionato, soprattutto a partire dal 2013, dal funzionamento discontinuo dell'attività di rinnovo dei contratti (nel 2016 la percentuale di contratti scaduti e non rinnovati riguarda il 64% del totale dei lavoratori dipendenti); poiché

l'inattesa flessione dei prezzi al consumo del 2013 aveva determinato un divario tra l'inflazione programmata (fissata dalla contrattazione) e quella effettiva, la parte datoriale ha inteso recuperare lo scostamento correlando l'incremento del costo della vita non a valori desunti da previsioni, ma ai valori effettivi, innescando una serie di vertenze contrattuali e di ritardi nell'adeguamento delle retribuzioni che hanno alimentato la disparità nella distribuzione dei redditi da lavoro. La crescente dispersione salariale ha un'altra causa nei meccanismi di ricomposizione occupazionale. In conseguenza del forte calo dei posti di lavoro (si ricorda che i tassi di disoccupazione raddoppiano nel 2014 rispetto all'anno di inizio della crisi coinvolgendo, ad oggi, circa tre milioni di persone) si è messo in moto un processo di redistribuzione degli occupati rispetto alle qualifiche professionali esistenti. Tale cambiamento strutturale, che in Italia si era storicamente caratterizzato per una costante crescita delle qualifiche dalle retribuzioni superiori alla media, nell'ultimo decennio ha assunto tratti nuovi, con una maggiore contrazione di occupati che coinvolge soprattutto le fasce a reddito medio (-11%), che rappresentano oltre il 50% delle unità di lavoro, un rafforzamento delle professioni a basso reddito (+14%) e di quelle con qualifica più elevata. Ad incidere sui differenziali salariali concorrono infine le cosiddette caratteristiche d'impresa. In sintesi, secondo il modello di analisi adottato dall'ISTAT, il capitale umano (livello di istruzione e competenze professionali dei lavoratori), la produttività e il collocamento dell'impresa in settori ad alta tecnologia, sarebbero fattori che comprimono la varianza salariale, mentre un maggiore potere di mercato dell'impresa ne favorirebbe la dispersione.

Continua da pag. 34

**Nota metodologica**

Nell'intento di verificare se la probabilità di avere un'occupazione a tempo parziale sia significativamente correlata con le principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori, è stato stimato il seguente modello di regressione logistica:

$\text{logit}(\text{OCCUPATI T. PARZIALE}) = \beta_0 + \beta_1 \text{SESSO} + \beta_2 \text{RIPART. GEOGR} + \beta_3 \text{ETA} + \beta_4 \text{TIPO DI FAMIGLIA} + \beta_5 \text{LIVELLO ISTRUZIONE} + \beta_6 \text{CITTADINANZA} + \beta_7 \text{SETTORE} + \beta_8 \text{PROFESSIONE} + \text{TEMPO DETERMINATO/INDETERMINATO}$

Tabella 2 – stima dei coefficienti del modello e *test* di significatività

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )	
(Intercept)	-5.447960	0.466838	-11.670	< 2e-16	***
SESSOfemmina	1.661772	0.042523	39.079	< 2e-16	***
RIP3Centro	0.131104	0.042875	3.058	0.002230	**
RIP3Sud	0.068550	0.051213	1.339	0.180725	
CITTADUE	-0.042125	0.083141	-0.507	0.612387	
CITTADextra UE	0.222618	0.064085	3.474	0.000513	***
PROF1elevata specializzazione	0.786393	0.368535	2.134	0.032856	*
PROF1tecniche	1.562456	0.366269	4.266	1.99e-05	***
PROF1esecutive	1.961728	0.366324	5.355	8.55e-08	***
PROF1qualificate commercio servizi	2.246898	0.366858	6.125	9.08e-10	***
PROF1artigiani operai sp. agricolt	1.864643	0.373141	4.997	5.82e-07	***
PROF1conduttori impianti macchinari veicoli	1.230519	0.377063	3.263	0.001101	**
PROF1non qualificate	2.896390	0.368048	7.870	3.56e-15	***
PROF1forze armate	-11.568704	83.416761	-0.139	0.889699	
CAT5industria	0.509196	0.140003	3.637	0.000276	***
CAT5costruzioni	0.518368	0.176698	2.934	0.003350	**
CAT5commercio	1.555333	0.139934	11.115	< 2e-16	***
CAT5altri servizi	1.351044	0.131768	10.253	< 2e-16	***
TN2coppia con figli	0.506008	0.054360	9.309	< 2e-16	***
TN2coppia senza figli	0.228382	0.066029	3.459	0.000543	***
TN2monogenitore maschio	0.299018	0.181646	1.646	0.099731	.
TN2monogenitore femmina	0.301116	0.072774	4.138	3.51e-05	***
EDULEVelementare	0.413848	0.266465	1.553	0.120398	
EDULEVmedia	-0.009023	0.245731	-0.037	0.970710	
EDULEVdiploma2-3	-0.051767	0.250445	-0.207	0.836243	
EDULEVdiploma4-5	-0.088091	0.246241	-0.358	0.720536	
EDULEVlaurea	-0.220990	0.250340	-0.883	0.377365	
CLETAD25-34	0.101077	0.084870	1.191	0.233665	
CLETAD35-44	0.249884	0.083261	3.001	0.002689	**
CLETAD45-54	-0.026386	0.083909	-0.314	0.753168	
CLETAD55-64	-0.397705	0.092440	-4.302	1.69e-05	***
CLETAD65-74	1.009390	0.190414	5.301	1.15e-07	***
CLETAD75 e più	2.355226	0.798821	2.948	0.003194	**
DETINDt. indeterminato	-0.506170	0.049826	-10.159	< 2e-16	***

---  
 signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 26471 on 26318 degrees of freedom  
 Residual deviance: 20965 on 26285 degrees of freedom  
 AIC: 21033

Number of Fisher Scoring iterations: 14

La percentuale di variabilità spiegata dal modello è pari al 21% del totale in quanto si è scelto di non prendere in considerazione le interazioni tra i fattori. Poiché il *test* sulla devianza residua indica che il modello è significativamente migliore del modello nullo, sulla base dei *test* Z sui coefficienti si può concludere che la probabilità di avere un'occupazione a tempo parziale è significativamente correlata con i fattori accanto ai quali compare il simbolo '.' o '\*'.

## Identikit dei lavoratori su turni

Sulla base di un campione di 26.319 occupati dipendenti, dei quali 5.524 lavorano su turni (1), si è verificato che la probabilità di lavorare su turni risulta significativamente correlata con la ripartizione geografica, con la cittadinanza (italiano o straniero), con il profilo professionale del lavoratore o la mansione svolta, il settore di attività, la tipologia familiare di appartenenza, la tipologia contrattuale (a tempo pieno o parziale), il livello di istruzione e l'età anagrafica.

Non si hanno evidenze empiriche, invece, di una significativa correlazione fra la probabilità di lavorare su

turni, il genere di appartenenza e la tipologia del contratto (a tempo indeterminato o determinato).

Il 6,1% dei lavoratori dipendenti (dato 2016) lavora su turni. I gruppi fra i quali è più frequente l'occupazione su turni sono le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, gli occupati a tempo parziale, gli occupati a tempo indeterminato, i laureati e i giovani tra 25 e 34 anni. Risulta meno frequente il ricorso ai turni per i lavoratori appartenenti a famiglie con mono genitore maschio, gli anziani, i settori agricoltura e costruzioni, i dirigenti e i giovani tra 15 e 24 anni.

(1) Fonte: ISTAT, indagini sulle forze di lavoro, micro dati al terzo trimestre 2016.

Tabella 1 – Occupati dipendenti che lavorano su turni – valori % sul totale degli occupati dipendenti. Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016. Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

sesto	maschi	5,9	
	femmine	6,4	
ripartizione geografica	Nord	6,2	
	Centro	6,1	
	Sud	6,1	
cittadinanza	italiani	6,2	
	stranieri UE	5,9	
	stranieri extra UE	6,0	
tipo di contratto	t. pieno	6,0	
	t. parziale	6,8	
	t. indeterminato	6,4	
	t. determinato	6,1	
professione	dirigenti	5,5	
	professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6,9	
	tecnici	6,1	
	esecutivi in ufficio	6,1	
	qualificati in commercio e servizi	6,2	
	artigiani operai specializzati agricoltori	5,5	
	conduttori impianti, operai macchinari, conducenti veicoli	6,3	
	professioni non qualificate	5,9	
	agricoltura	4,8	
	industria	6,2	
settore	costruzioni	5,4	
	commercio	6,3	
	altri servizi	6,1	
	tipo di nucleo familiare	single	5,9
		coppia con figli	6,3
coppia no figli		6,0	
mono genitore maschio		3,5	
mono genitore femmina		6,1	
titolo di studio	no titolo studio, elementare	5,9	
	scuola media	6,1	
	diploma	6,1	
	laurea	6,4	
età	15-24	5,7	
	25-34	6,4	
	34-44	6,3	
	45-54	6,0	
	55-64	5,9	
	65-74	3,7	
	media Italia	6,1	

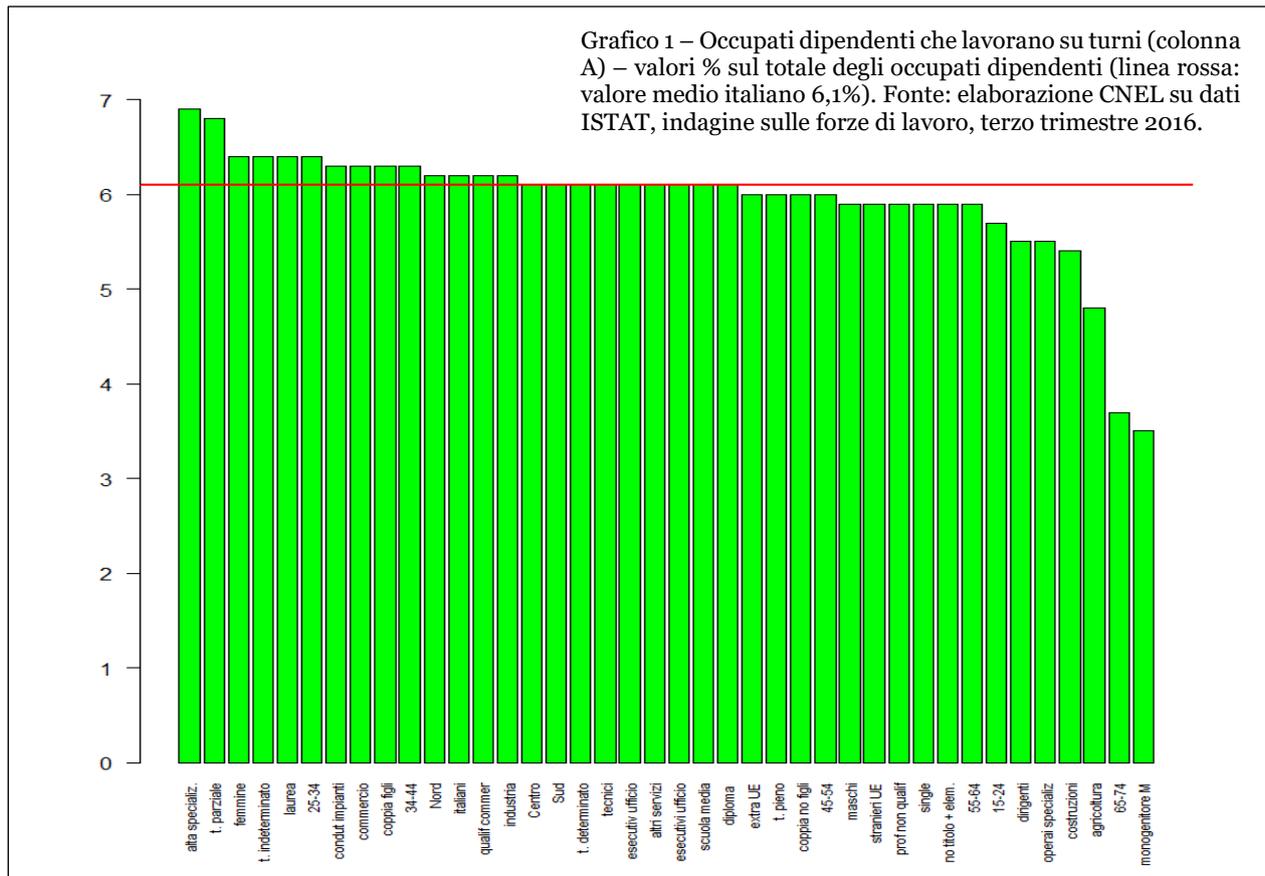


Tabella 2 – stima dei coefficienti del modello e test di significatività

Coefficients:	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-4.82361	0.43008	-11.216	< 2e-16 ***
SESSOfemmina	-0.04346	0.03716	-1.169	0.242239
RIP3Centro	0.01130	0.04083	0.277	0.781880
RIP3Sud	0.18873	0.04622	4.083	4.44e-05 ***
CITTADE	-0.50512	0.08680	-5.819	5.92e-09 ***
CITTADEextra UE	-0.51046	0.06663	-7.661	1.84e-14 ***
DETINDt.indeterminato	-0.06952	0.04888	-1.422	0.155004
PIEPART.parziale	-0.43989	0.04501	-9.773	< 2e-16 ***
PROF1elevata specializzazione	0.55125	0.23868	2.310	0.020914 *
PROF1tecniche	1.26667	0.23528	5.384	7.30e-08 ***
PROF1esecutive	0.63294	0.23949	2.643	0.008222 **
PROF1qualificate commercio servizi	2.56260	0.23732	10.798	< 2e-16 ***
PROF1artigiani operai sp. agricolt	1.41950	0.24210	5.863	4.54e-09 ***
PROF1conduttori impianti macchinari veicoli	2.41982	0.23947	10.105	< 2e-16 ***
PROF1non qualificate	1.63840	0.24023	6.820	9.09e-12 ***
PROF1forze armate	2.62231	0.26180	10.016	< 2e-16 ***
CAT5industria	0.98412	0.15516	6.343	2.26e-10 ***
CAT5costruzioni	-1.19382	0.24221	-4.929	8.27e-07 ***
CAT5commercio	1.20533	0.15963	7.551	4.32e-14 ***
CAT5altri servizi	1.31922	0.15345	8.597	< 2e-16 ***
TN2coppia con figli	0.16735	0.04844	3.455	0.000551 ***
TN2coppia senza figli	0.17457	0.05975	2.922	0.003480 **
TN2monogenitore maschio	0.12888	0.14024	0.919	0.358097
TN2monogenitore femmina	0.16228	0.07004	2.317	0.020509 *
EDULEvelementare	0.27156	0.33911	0.801	0.423256
EDULEVmedia	0.58766	0.31777	1.849	0.064413 .
EDULEVdiploma2-3	0.65214	0.32081	2.033	0.042073 *
EDULEVdiploma4-5	0.68632	0.31803	2.158	0.030924 *
EDULEVlaurea	0.75748	0.32105	2.359	0.018304 *
CLETAD25-34	0.22000	0.07923	2.777	0.005489 **
CLETAD35-44	0.19944	0.07802	2.556	0.010585 *
CLETAD45-54	0.11064	0.07838	1.412	0.158089
CLETAD55-64	-0.09321	0.08561	-1.089	0.276239
CLETAD65-74	-0.89550	0.27047	-3.311	0.000930 ***
CLETAD75 e più	-0.97745	1.09599	-0.892	0.372476

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 27046 on 26318 degrees of freedom  
Residual deviance: 24166 on 26284 degrees of freedom  
AIC: 24236

Number of Fisher Scoring iterations: 6

**Nota metodologica**

Nell'intento di verificare se la probabilità di avere un'occupazione su turni sia significativamente correlata con le principali caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori, è stato stimato il seguente modello di regressione logistica:

$$\text{logit (OCCUPATI SU TURNI)} = \beta_0 + \beta_1 \text{SESSO} + \beta_2 \text{RIPART GEOGR} + \beta_3 \text{ETA} + \beta_4 \text{TIPO DI FAMIGLIA} + \beta_5 \text{LIVELLO ISTRUZIONE} + \beta_6 \text{CITTADINANZA} + \beta_7 \text{SETTORE} + \beta_8 \text{PROFESSIONE} + \beta_9 \text{TEMPO PIENO/PARZIALE} + \beta_{10} \text{TEMPO INDETERMIANTO/DETERMINATO}$$

Sulla base dei test Z sui coefficienti (ultima colonna) si può concludere che la probabilità di avere un'occupazione su turni è significativamente correlata con i fattori accanto ai quali compare il simbolo '.' o '\*'.  
\*\*\*

## Identikit degli occupati a tempo determinato

Di recente, vari studi hanno cercato di indagare il *trend* dei contratti di lavoro a tempo determinato. Secondo un *report* diffuso ad ottobre 2017 dalla Fondazione Di Vittorio (1), ad esempio, l'occupazione a termine è arrivata a toccare ad agosto quota 2.8 milioni, vale a dire 650.000 unità in più rispetto al 2013 e addirittura 750.000 rispetto al 2010. Per effetto di tale crescita, la quota di rapporti di lavoro a tempo determinato ha raggiunto l'11,6% sul totale dei lavoratori dipendenti nei primi 8 mesi del 2017 (era del 9,9% nel 2008), con una punta del 15,7% nel mese di agosto. Analoga crescita viene segnalata, nel *report* citato, per i contratti a tempo determinato di ridotta durata (fino a 6 mesi), che passano da 555.000 nel primo semestre 2009 a 975.000 nel primo semestre 2017, "superando in quantità assolute i contratti della durata da 7 mesi a 1 anno".

Nel presente esercizio, utilizzando un campione di 26.319 occupati dipendenti (dei quali 3.775 a tempo determinato e 3.560 a tempo determinato involontari) (2), si è posta in relazione la probabilità di essere occupati con contratto a tempo determinato con le principali variabili socio-demografiche dei lavoratori. Dal *test* risulta che la probabilità di avere un contratto a tempo determinato è significativamente correlata con la ripartizione geografica, la cittadinanza (italiano o straniero), la professione esercitata o la mansione svolta, il settore, la tipologia di contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato), l'età anagrafica. Non emerge una significativa correlazione rispetto al genere del lavoratore, al titolo di studio posseduto e alla tipologia del nucleo familiare di appartenenza. Il 4,2% dei lavoratori dipendenti risulta occupato a tempo indeterminato; la quasi totalità (il 97,6%) dichiara di non aver trovato un'occupazione a tempo indeterminato.

Tabella 1 – Occupati dipendenti a tempo determinato (colonna A) e occupati dipendenti a tempo determinato involontari (colonna B) – valori % sul totale degli occupati dipendenti. Quota degli occupati a tempo determinato involontari sul totale degli occupati a tempo indeterminato (colonna C, valori %). Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016.

		A	B	C	
sesso	maschi	4,0	3,9	96,8	
	femmine	4,5	4,3	95,6	
ripartizione geografica	Nord	4,2	4,0	95,2	
	Centro	4,4	4,2	95,5	
	Sud	4,2	4,0	95,2	
cittadinanza	italiani	4,3	4,1	95,3	
	stranieri UE	4,0	3,7	92,5	
	stranieri extra UE	4,1	4,0	97,6	
tipo di contratto	t. pieno	4,2	4,0	95,2	
	t. parziale	4,3	4,2	97,7	
professione	dirigenti	4,4	4,3	97,7	
	professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	4,3	4,1	95,3	
	tecnici	4,3	4,1	95,3	
	esecutivi in ufficio	4,4	4,3	97,7	
	qualificati in commercio e servizi	4,4	4,3	97,7	
	artigiani operai specializzati agricoltori	4,0	3,8	95,0	
	conduttori impianti, operai macchinari, conducenti veicoli	4,0			
	professioni non qualificate	4,0	3,9	97,5	
	forze armate	4,6	4,4	95,7	
	settore	agricoltura	4,8	4,4	91,7
		industria	4,3	4,2	97,7
		costruzioni	4,1	3,9	95,1
		commercio	4,0	3,9	97,5
altri servizi		4,2	4,1	97,6	
tipo di nucleo familiare	single	4,3	4,2	97,7	
	coppia con figli	4,2	4,0	95,2	
	coppia no figli	4,4	4,2	95,5	
	monogenitore maschio	3,1	2,5	80,6	
	monogenitore femmina	4,2	4,1	97,6	
titolo di studio	no titolo studio, elementare	3,7	3,6	97,3	
	scuola media	4,4	4,3	97,7	
	diploma	4,1	3,9	95,1	
	laurea	4,4	4,2	95,5	
età	15-24	4,2	4,1	97,6	
	25-34	4,4	4,3	97,7	
	34-44	4,1	4,0	97,6	
	45-54	4,1	4,0	97,6	
	55-64	4,5	4,2	93,3	
	65-74	3,3	3,3	100,0	
	media Italia	4,2	4,1	97,6	

I gruppi tra i quali i lavoratori a termine sono più frequenti sono: lavoratori del settore agricoltura, lavoratori delle forze armate, lavoratori anziani tra i 55 e i 64 anni.

I lavoratori a termine sono meno frequenti fra individui appartenenti a famiglie con mono genitore maschio, fra i lavoratori anziani oltre i 65 anni, fra gli individui privi di titolo di studio o con licenza elementare.

Va messo in evidenza che la quota di lavoratori a termine è simile nei diversi sotto insiemi analizzati e in generale risulta prossima al valore medio italiano. Inoltre, la quota di lavoratori a termine involontari supera il 95% in tutti i gruppi considerati, con l'unica rilevante eccezione per i mono genitori maschi, tra i quali è involontario "solo" l'80%.

(1) Fondazione Giuseppe Di Vittorio, "Record dei contratti a tempo determinato, occupati a livello del 2008 ma con molte meno ore lavorate, crescita del part-time involontario, calo del lavoro autonomo", a cura di L. Birindelli, 7 ottobre 2017. L'indagine utilizza i dati delle Rilevazioni mensili ISTAT sulle Forze di Lavoro.

(2) Fonte: ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, micro dati al terzo trimestre 2016.

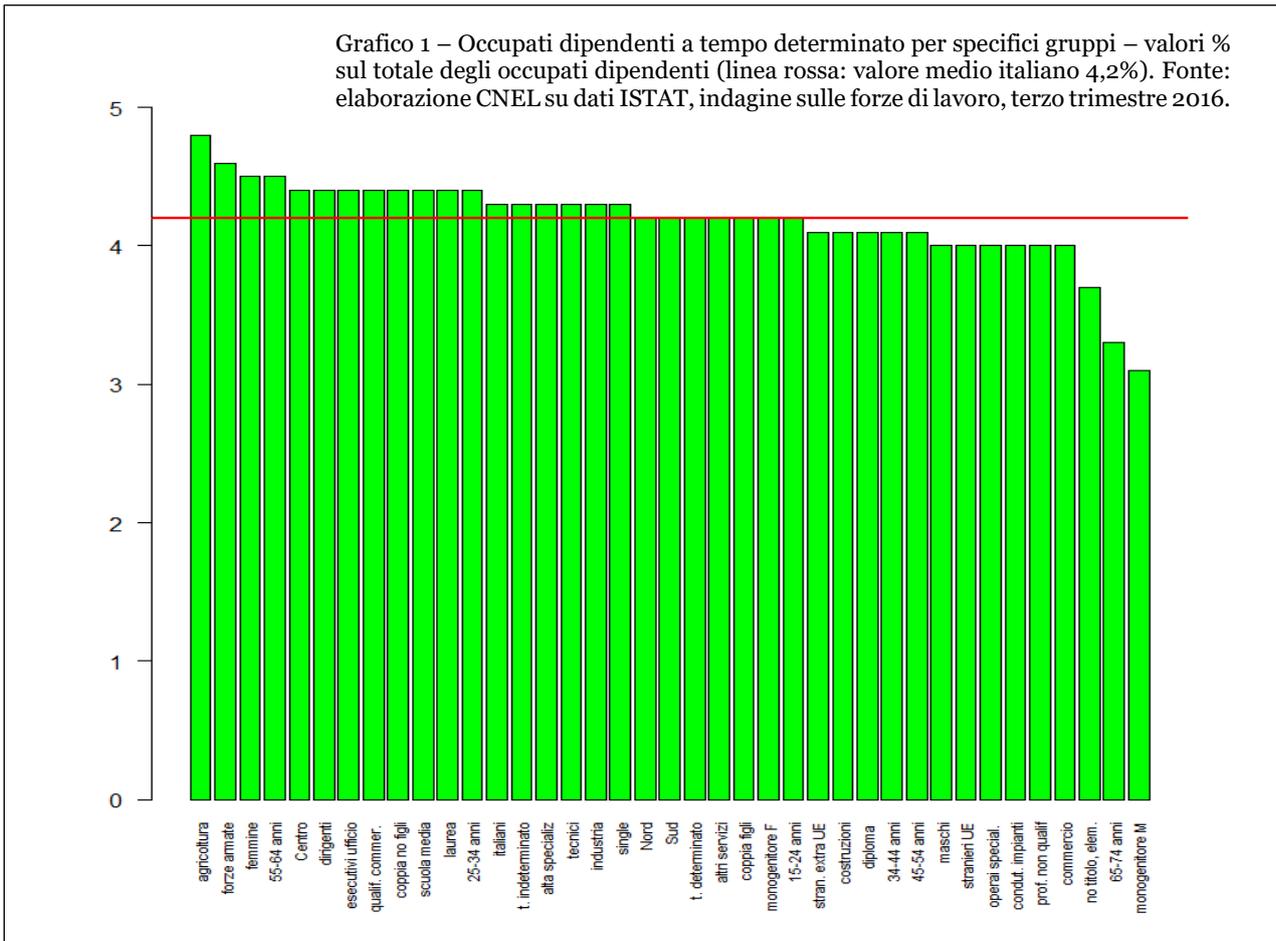


Tabella 2 – stima dei coefficienti del modello e test di significatività.

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	2.27733	0.36726	6.201	5.62e-10 ***
SESSOfemmina	-0.02514	0.04603	-0.546	0.58494
RIP3Centro	0.10175	0.04965	2.049	0.04042 *
RIP3Sud	0.39369	0.05412	7.274	3.48e-13 ***
CITTADUE	-0.06221	0.09001	-0.691	0.48950
CITTADextra UE	-0.16706	0.07082	-2.359	0.01833 *
PROF1elevata specializzazione	-0.14048	0.22575	-0.622	0.53376
PROF1tecniche	-0.45591	0.22528	-2.024	0.04299 *
PROF1esecutive	-0.16851	0.22698	-0.742	0.45785
PROF1qualificate commercio servizi	0.67862	0.22599	3.003	0.00267 **
PROF1artigiani operai sp. agricolto	0.26145	0.23137	1.130	0.25846
PROF1conduttori impianti macchinari veicoli	0.41490	0.23152	1.792	0.07313 .
PROF1non qualificate	0.58209	0.22869	2.545	0.01092 *
PROF1forze armate	-2.26929	0.55313	-4.103	4.08e-05 ***
CAT5industria	-2.25540	0.10047	-22.449	< 2e-16 ***
CAT5costruzioni	-2.03262	0.12553	-16.192	< 2e-16 ***
CAT5commercio	-2.50926	0.11194	-22.422	< 2e-16 ***
CAT5altri servizi	-1.96249	0.09556	-20.537	< 2e-16 ***
TN2coppia con figli	-0.01604	0.05849	-0.274	0.78392
TN2coppia senza figli	-0.08599	0.07463	-1.152	0.24926
TN2monogenitore maschio	-0.02097	0.16777	-0.125	0.90053
TN2monogenitore femmina	0.13463	0.08188	1.644	0.10013
EDULEVelementare	0.04450	0.28856	0.154	0.87743
EDULEVmedia	-0.25001	0.26676	-0.937	0.34865
EDULEVdiploma2-3	-0.25301	0.27253	-0.928	0.35322
EDULEVdiploma4-5	-0.30411	0.26767	-1.136	0.25591
EDULEVlaurea	0.05802	0.27289	0.213	0.83161
CLETAD25-34	-1.42889	0.07036	-20.308	< 2e-16 ***
CLETAD35-44	-2.47497	0.07205	-34.351	< 2e-16 ***
CLETAD45-54	-2.80668	0.07429	-37.779	< 2e-16 ***
CLETAD55-64	-3.28553	0.09177	-35.801	< 2e-16 ***
CLETAD65-74	-3.02293	0.25525	-11.843	< 2e-16 ***
CLETAD75 e più	-3.09064	1.05794	-2.921	0.00349 **
PIEPART.parziale	0.43040	0.04932	8.727	< 2e-16 ***

---  
 Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1  
 (Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 21642 on 26318 degrees of freedom  
 Residual deviance: 17649 on 26285 degrees of freedom  
 AIC: 17717

Number of Fisher Scoring iterations: 6

**Nota metodologica.**

Con l'obiettivo di verificare se la probabilità di essere occupati a tempo parziale sia significativamente correlata con le principali caratteristiche socio-demografiche degli individui del campione, è stato stimato il seguente modello di regressione logistica:  $\text{logit}(\text{OCCUPATI T. DETERMINATO}) = \beta_0 + \beta_1\text{SESSO} + \beta_2\text{RIPART. GEOGR} + \beta_3\text{ETA} + \beta_4\text{TIPO DI FAMIGLIA} + \beta_5\text{LIVELLO ISTRUZIONE} + \beta_6\text{CITTADINANZA} + \beta_7\text{SETTORE} + \beta_8\text{PROFESSIONE} + \text{TEMPO PIENO/PARZIALE}$

$$R_{dev}^2 = 0.18 \quad P(G^2 >$$

residual deviance) = 1  
 La percentuale di variabilità spiegata dal modello è pari al 18% del totale in quanto si è scelto di non prendere in considerazione le interazioni tra i fattori. Poiché il test sulla devianza residua indica che il modello è significativamente migliore del modello nullo, sulla base dei test Z sui coefficienti si può concludere che la probabilità di essere occupati a tempo parziale è significativamente correlata con i fattori accanto ai quali compare il simbolo '.' o '\*'.  
 \*\*\*

## La probabilità di essere occupati in Italia secondo le principali caratteristiche socio-demografiche

Utilizzando un campione di 69.322 individui tra i 15 e i 74 anni, dei quali 34.630 occupati e 34.692 non occupati<sup>1</sup>, si è verificato se la probabilità di essere occupati è correlata in modo significativo con le principali caratteristiche socio-demografiche.

Il test effettuato mostra che la probabilità di essere occupato risulta statisticamente correlata con il genere, la ripartizione geografica, il livello di scolarità, la tipologia di famiglia di appartenenza e l'età anagrafica.

Gli individui che evidenziano una maggiore probabilità di essere occupati sono in possesso di un titolo di studio elevato, hanno un'età compresa tra i 35 e i 55 anni, vivono in regioni del Nord, sono maschi, oppure celibi/nubili.

Gli individui per i quali è minore la probabilità di essere occupati sono in possesso di un titolo di studio basso, vivono in regioni del Sud, sono donne, giovani sotto i 25 anni e vivono in famiglie mono-genitoriali o in coppie senza figli.

(1) Fonte: ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, micro dati al terzo trimestre 2016.

Tabella 1 – Probabilità di essere occupati in Italia, per genere, ripartizione geografica, titolo di studio posseduto, tipologia di famigli di appartenenza, età anagrafica – anno 2016. Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, indagine sulle forze di lavoro, terzo trimestre 2016

maschi	0,59
femmine	0,41
Nord	0,57
Centro	0,54
Sud	0,39
no titolo	0,17
elementare	0,14
media	0,42
diploma2-3	0,62
diploma4-5	0,59
laurea	0,72
single	0,55
coppia con figli	0,53
coppia senza figli	0,40
monogenitore M	0,46
monogenitore F	0,45
15-24	0,17
25-34	0,59
35-44	0,73
45-54	0,72
55-64	0,51
valore medio Italia	0,50

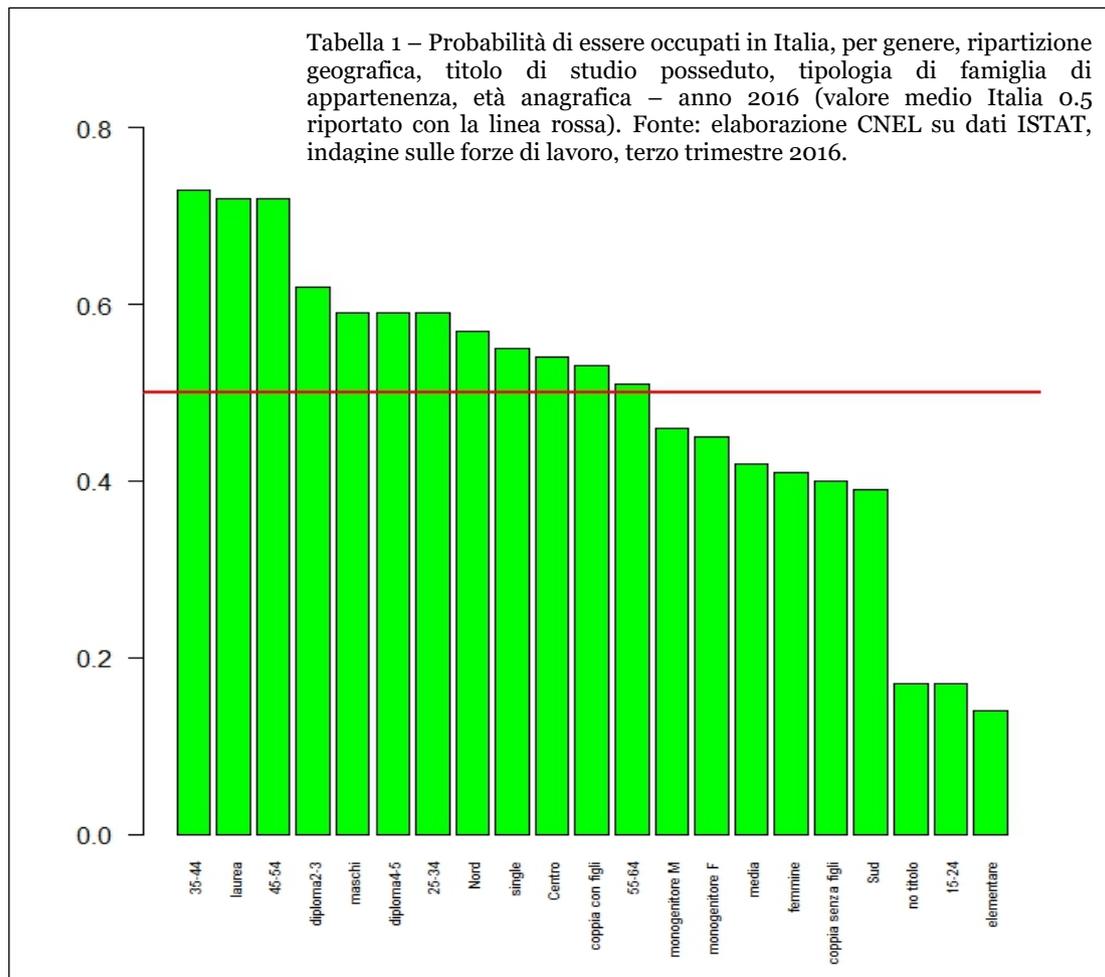


Tabella 2 – stima dei coefficienti del modello e test di significatività.

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )	
(Intercept)	-2.10993	0.11176	-18.878	< 2e-16	***
SESSOfemmina	-0.96835	0.02013	-48.099	< 2e-16	***
RIP3Centro	-0.16268	0.02466	-6.598	4.16e-11	***
RIP3Sud	-0.87825	0.02480	-35.412	< 2e-16	***
EDULEvelementare	0.35100	0.11199	3.134	0.00172	**
EDULEVmedia	1.04094	0.10538	9.878	< 2e-16	***
EDULEVdiploma2-3	1.60729	0.10981	14.637	< 2e-16	***
EDULEVdiploma4-5	1.81183	0.10563	17.153	< 2e-16	***
EDULEVlaurea	2.21728	0.10765	20.597	< 2e-16	***
TN2coppia con figli	-0.21854	0.03046	-7.174	7.28e-13	***
TN2coppia senza figli	-0.29506	0.03449	-8.555	< 2e-16	***
TN2monogenitore maschio	-0.47105	0.08430	-5.588	2.30e-08	***
TN2monogenitore femmina	-0.23235	0.04334	-5.361	8.27e-08	***
CLETAD25-34	1.99690	0.03896	51.259	< 2e-16	***
CLETAD35-44	2.75199	0.03798	72.465	< 2e-16	***
CLETAD45-54	2.80030	0.03690	75.898	< 2e-16	***
CLETAD55-64	1.74364	0.03720	46.876	< 2e-16	***
CLETAD65-74	-1.01798	0.05106	-19.938	< 2e-16	***

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

Null deviance: 96101 on 69321 degrees of freedom  
 Residual deviance: 65618 on 69304 degrees of freedom  
 AIC: 65654

Number of Fisher Scoring iterations: 5

**Nota metodologica.**

Con l'obiettivo di verificare se la probabilità di essere occupato sia significativamente correlata con le principali caratteristiche socio-demografiche degli individui, è stato stimato il seguente modello di regressione logistica:

$$\text{logit}(\text{OCCUPATI}) = \beta_0 + \beta_1 \text{SESSO} + \beta_2 \text{RIPART. GEOGR} + \beta_3 \text{ETA} + \beta_4 \text{TIPO DI FAMIGLIA} + \beta_5 \text{LIVELLO ISTRUZIONE}$$

$$R^2_{dev} = 0.32 \quad P(G^2 > \text{residual deviance}) = 1$$

La percentuale di variabilità spiegata dal modello è pari al 32% del totale in quanto si è scelto di non prendere in considerazione le interazioni tra i fattori. Poiché il test sulla devianza residua indica che il modello è significativamente migliore del modello nullo, sulla base dei test Z sui coefficienti si può ritenere che la probabilità di essere occupato è significativamente correlata con tutti i fattori considerati.

## Le lunghe derive di trasformazione del lavoro al femminile

### Contributo a cura di ANPAL Servizi

Il 2017 si chiuderà verosimilmente con un miglioramento del quadro economico e con una crescita, seppur modesta, dei livelli di occupazione. Tuttavia restano ancora aperte sullo sfondo le grandi questioni irrisolte e tra queste il tema del lavoro al femminile, che continua a rappresentare uno dei punti di maggiore debolezza nel processo di sviluppo del paese.

In questa sede la *questione femminile* viene affrontata in una prospettiva di lunga deriva lasciando solo sullo sfondo l'analisi delle ragioni di una così bassa partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro (soprattutto nel confronto con i grandi paesi industrializzati d'Europa).

La riflessione è stata centrata, quindi, sulle fenomenologie dell'occupazione femminile, nella prospettiva di individuare eventuali elementi di discontinuità nel rapporto con il lavoro da parte delle diverse generazioni di donne. Per farlo il testo propone quattro approfondimenti:

- le *dinamiche dell'occupazione dal 1960 ad oggi* nel tentativo di mostrare, appunto nel lungo periodo, quali siano "storicamente" le distanze rispetto ai livelli raggiunti da alcuni dei nostri partner europei;
- la *dimensione della questione femminile in un'ottica generazionale* analizzando i tassi di occupazione delle giovani donne tra i 25 ed i 29 anni dal 1970 ad oggi, con l'obiettivo di mostrare come le diverse generazioni di donne abbiano affrontato le difficoltà della transizione al lavoro;
- la *dimensione territoriale dell'occupazione giovanile femminile* nel decennio trascorso, analizzando i tassi di occupazione delle giovani donne e la quota di quelle appartenenti alla categoria dei NEET nelle Regioni;
- le *trasformazioni generazionali nel rapporto delle donne con il mercato del lavoro* analizzando, in particolare, gli effetti dell'aumento dei livelli di istruzione al fine di verificare se esistano o meno differenze generazionali.

#### Un mercato del lavoro a bassa capacità di inclusione

La recente pubblicazione dell'Istat dedicata al 60° Anniversario del Trattato di Roma (1) fornisce l'occasione per riflettere sulle dinamiche di sviluppo del paese ed in particolare sulle trasformazioni del mercato del lavoro.

La ricostruzione delle serie storiche, a partire dagli anni '60, di alcuni indicatori occupazionali ed economici dei paesi che al tempo aderirono al Trattato (Francia, Germania, Belgio, Paesi Bassi e Lussemburgo ed Italia) permette di evidenziare alcune peculiarità del nostro processo di sviluppo attraverso il confronto dei livelli di reddito e di occupazione. Tra i numerosi dati messi a disposizione dall'ISTAT sono state considerate le serie storiche di tre indicatori:

- il tasso di occupazione della popolazione tra i 15 ed i 64 anni;
- la differenza tra i tassi maschili e femminili;
- il reddito disponibile lordo pro capite (ai prezzi 2015) in potere d'acquisto standard.

La *figura 1* (vedi pagina seguente) mostra l'andamento di tali indicatori tra il 1960 ed il 2016 ed il quadro che ne deriva ci restituisce l'immagine di un mercato del lavoro relativamente poco inclusivo soprattutto per la componente femminile. Nel 1960 il tasso di occupazione in Italia è pari al 58,2% contro il 63,5% della media dei paesi firmatari (E6). A distanza di 57 anni, nel 2016, il divario è sensibilmente aumentato superando i 12 punti percentuali e se si esclude un breve ciclo intorno alla metà degli anni '80, la distanza si è sempre mantenuta tra i 7 e gli 8 punti percentuali per crescere durante il lungo ciclo recessivo ben oltre il 10%.

Nella prospettiva di genere il confronto è ancora più severo. La differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile è pressoché costante nel tempo ed oscilla, senza soluzione di continuità, tra il 7 e l'11%. Nel 1960 il divario tra i tassi di occupazione di genere era pari al 4,7% ed a distanza di oltre mezzo secolo è quasi raddoppiato.

Ma se il confronto si sposta su un aggregato di natura economica come *reddito disponibile lordo pro capite (in standard potere d'acquisto e ai prezzi 2015)*, le distanze rispetto ai valori medi dei partner europei si riducono e solo all'inizio del recente ciclo recessivo le differenze di reddito tornano a crescere. Nel 1960, rispetto alla media dei sei paesi firmatari del Trattato la distanza era pari a 1600 unità standard. Nel 1998 tocca il suo minimo a circa 100 unità per poi tornare a salire fino ad un valore pari a 5330 SPP nel 2015.

Si potrebbe discutere a lungo sulle cause di una così bassa partecipazione al lavoro anche a fronte di redditi in linea con medie europee. E' probabile che la crescita del debito pubblico (che ha permesso di sostenere i redditi) e l'incidenza del lavoro irregolare (il tasso di irregolarità del lavoro<sup>1</sup> oscilla da oltre 20 anni tra l'11, ed il 12%) abbiano agito sulle traiettorie dei due aggregati, così come è possibile che altri fattori, oltre ai diversi fenomeni di crisi che si sono susseguiti dagli anni 70 in poi, abbiano condizionato la domanda di lavoro. Resta il fatto che il tasso di occupazione si mantiene ampiamente sotto la media europea da quasi 60 anni e le sue dinamiche di crescita sembrano più legate alla congiuntura internazionale che a processi interni di sviluppo della quantità e della qualità del lavoro.

Ma trascurando i fattori causali è noto che il mercato del lavoro italiano sconta tre criticità ormai croniche:

- la *questione meridionale* con un forte dualismo territoriale con un mercato del lavoro che nel centro nord è da decenni in linea con le performance dei maggiori paesi industrializzati d'Europa mentre nel sud e nelle

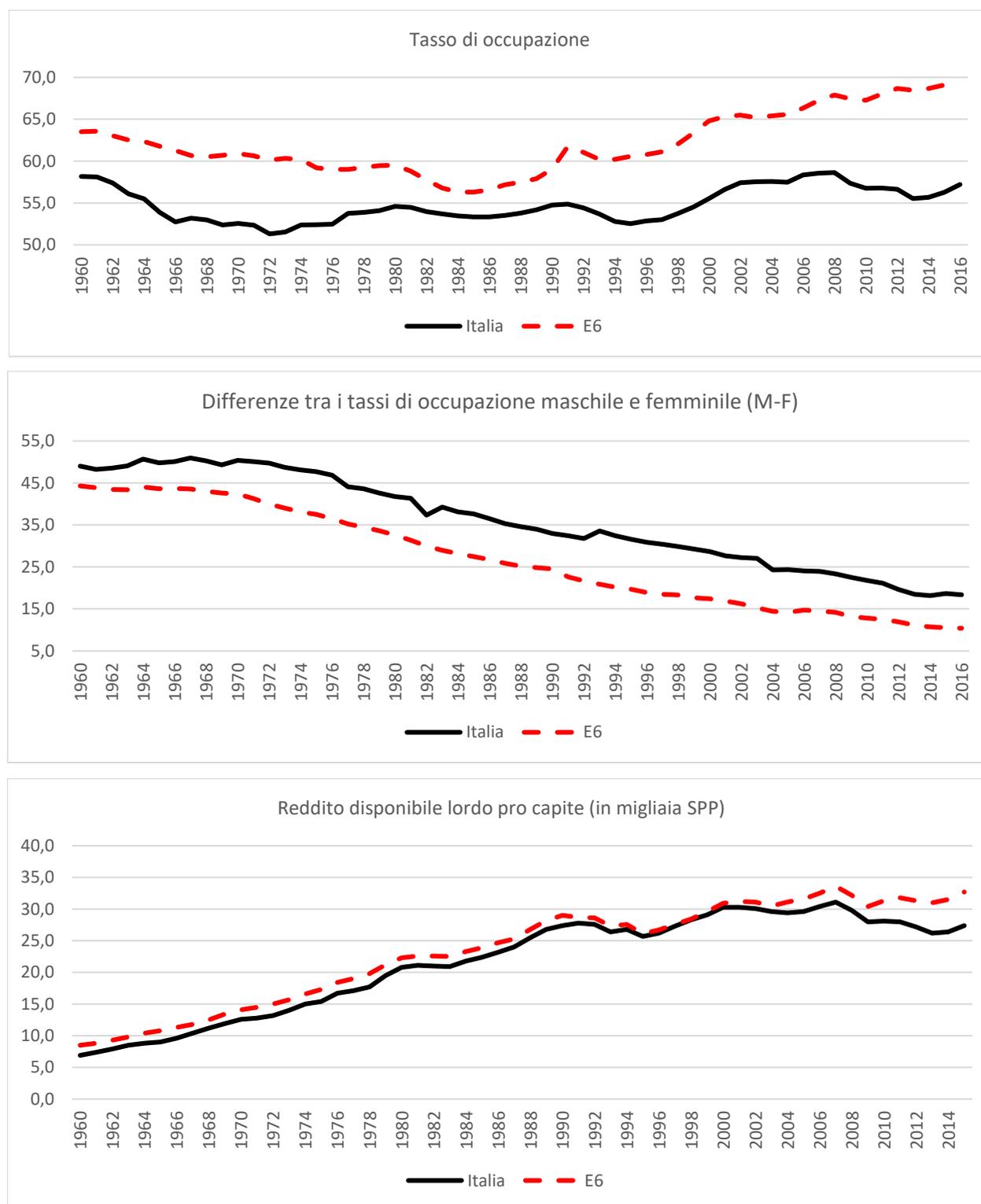
isole si mantiene sui livelli dei paesi meno sviluppati dell'Unione;

- *la questione femminile* che storicamente vede il nostro paese come uno dei contesti produttivi d'Europa meno aperti al contributo delle donne;
- *la questione giovani* che, soprattutto negli ultimi anni, ha assunto una configurazione drammatica con

fenomeni sociali gravi generati dalla rottura della catena *generazionale* ossia dal mancato ricambio delle generazioni nel sistema produttivo.

Le tre questioni si intrecciano sistematicamente ed è possibile analizzarle attraverso una combinazione delle rispettive fenomenologie, usando cioè una "proxi" della loro traiettoria storica, il rapporto con il mercato del

Figura 1 Tasso di occupazione, differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile, reddito disponibile lordo pro capite in standard potere d'acquisto ai prezzi 2015 nei paesi firmatari del Trattato di Roma del '57. Anni 1960 – 2016 - Fonte: elaborazione su dati ISTAT- Anniversario del Trattato di Roma 2017



lavoro delle *giovani donne*, considerando la variazione nel tempo dei livelli di occupazione anche per ambito territoriale. Ciò significa sostanzialmente:

- *analizzare l'occupazione femminile per generazioni* per verificare se nel tempo la presenza delle donne nel mercato si sia modificata;
- *analizzare la condizione occupazionale delle giovani donne nelle regioni* (il contesto nel quale si concentrano gran parte delle politiche attive del lavoro ed in particolare quelle finanziate con fondi strutturali) per evidenziare se nell'ultimo decennio si siano manifestate delle differenze significative.

### La questione femminile in ottica generazionale

La *figura 2* mostra l'andamento dell'occupazione femminile nei confronti di Francia e Germania partire dagli anni '70.

Come è facile osservare, sebbene il tasso di occupazione femminile cresca significativamente in tutti e tre i paesi, la distanza rispetto ai due storici partner europei è rimasta sostanzialmente costante. Nel 1970, nei confronti della Germania, ad esempio, la differenza era pari a circa il 20 punti percentuali ed è rimasta la stessa fino ai giorni nostri, mentre è lievemente diminuita quella nei confronti della Francia.

Ciò sta ad indicare che il peso della *questione femminile*, relativamente alla partecipazione al lavoro, nel nostro paese è rimasto sostanzialmente "costante" senza che siano intervenute dinamiche tese a recuperare il ritardo, avvicinando l'Italia ai livelli degli altri due grandi paesi manifatturieri. In sostanza seguendo il trend nel lungo periodo è lecito supporre che la crescita del tasso di occupazione femminile in Italia sia verosimilmente trainata da dinamiche congiunturali sovra nazionali piuttosto che da strategie di sviluppo dell'occupazione. Ma all'interno della questione femminile, cosa è cambiato?

La *tabella 1* (vedi pagina seguente) mostra dal 1970 ad oggi l'evoluzione del tasso di occupazione dei giovani tra il 25 ed i 29 anni, ossia di quel segmento della popolazione che, naturalmente, si trova nella fase conclusiva della transizione al lavoro. L'analisi di tale segmento per sesso anche attraverso il confronto internazionale, permette di leggere due fenomeni distinti;

- *la distanza* rispetto ai livelli di occupazione registrati in Germania e Francia per i due sessi;
- *le differenze intergenerazionali*, nel contesto nazionale, ossia i rapporti tra i sessi e tra le generazioni.

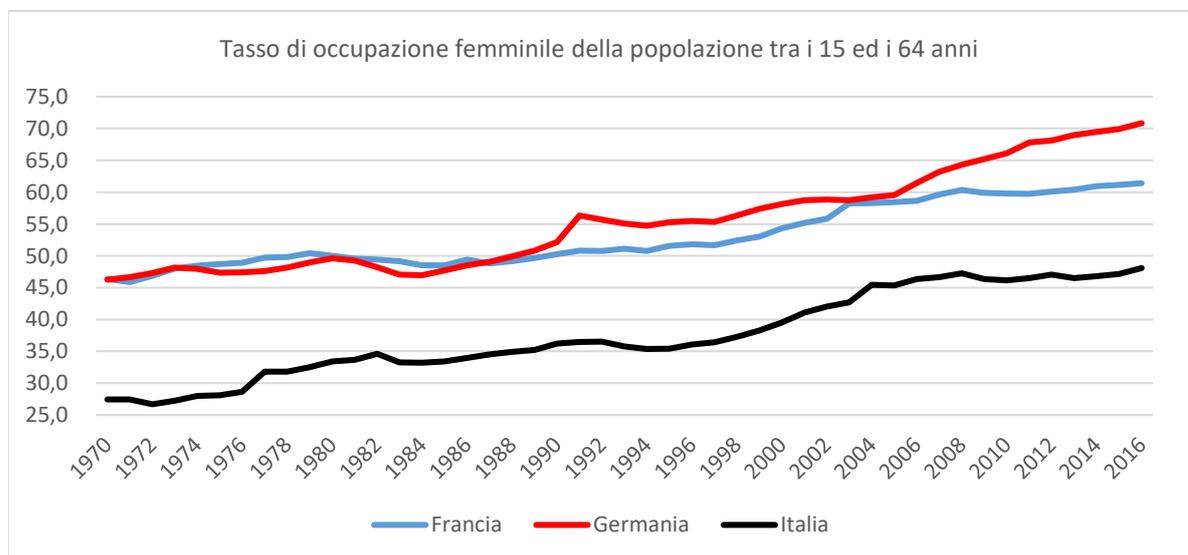
I dati mostrano, ad esempio, che anche la cosiddetta generazione dei *baby boomers* aveva un rapporto difficile con il mercato soprattutto per la componente femminile. Tra il '70 ed il '75, gli anni in cui si sono affacciati al mercato del lavoro i giovani nati nel primo dopoguerra, il tasso di occupazione tra i venticinque ed i ventinove anni era pari al 60%, circa 14 punti percentuali in meno rispetto a Francia e Germania. Ma se per i maschi nati tra il 1945 ed il 1950 la percentuale di occupati raggiungeva il 90% per le coetanee oscillava tra il 31 ed il 37% con una disparità di genere nettamente superiore a quella registrata in Francia e Germania.

Agli inizi dell'*anni'80*, quando si affaccia la generazione nata tra il nella prima metà degli anni cinquanta il tasso di occupazione femminile cresce raggiungendo 47% ma resta comunque molto al di sotto dei valori registrati in Francia (65%) ed in Germania (60%).

Con gli anni novanta lo scenario peggiora nuovamente. Nel 1995 il tasso di occupazione femminile tra i 25 ed i 29 anni è fermo al 46% contro il 67% delle coetanee tedesche ed il 64% delle francesi. Da notare che in Germania la dinamica dell'occupazione giovanile femminile cresce a ritmi molto più sostenuti, come se agissero nel mercato del lavoro tedesco politiche di genere moltiplicative.

All'inizio del nuovo millennio la situazione non cambia: il tasso di occupazione delle giovani italiane resta

Figura 2 Tassi di occupazione femminile in alcuni paesi europei dal 1970 al 2016. Fonte: OCSE Data Base 2017



sostanzialmente fermo al 48,7% (con un aumento in circa venti anni dell'1,3%) mentre in Germania raggiunge il 70% ed in Francia si attesta al 67%. In altre parole mentre in Francia e Germania la partecipazione al lavoro delle giovani donne continua a crescere in Italia è ferma al palo.

Nel 2010, nella fase più acuta della crisi (e non solo in Italia ma anche in Europa) il tasso di occupazione dei 25-29enni è pari al 58% contro il 75% in Germania ed il 77% in Francia. Quello femminile è invece al 50% contro il 72% circa registrato in Germania ed in Francia.

Nel 2016 lavorano il 61% dei maschi ed il 46% delle femmine tra 25 e 29 anni e il tasso di occupazione è pari al 53,7%, in crescita rispetto al 2015 ma ben dieci punti percentuali rispetto alla quota del 2005.

La lunga serie storica fornisce due spunti di riflessione:

- da un lato nel confronto internazionale si evidenzia la distanza dei livelli occupazionali rispetto ai nostri partner europei, una forbice che nel tempo si è allargata sia per gli uomini che per le donne;

Tra il 2004 ed il 2016 la quota di giovani donne occupate è diminuita di ben 10 punti percentuali. Le variazioni più significative si registrano nelle regioni del Nord ma in realtà le condizioni peggiori si manifestano nelle regioni del mezzogiorno. In Calabria, ad esempio, nel 2016 erano occupate 12 giovani donne su 100 con una diminuzione del tasso di ben sette punti percentuali. Scenario analogo si registra in Sicilia, in Campania ed in Puglia dove la quota di giovani donne occupate oscilla tra il 15 ed il 19% delle 15-29enni.

Ma tra gli indicatori di sviluppo regionale quello che testimonia maggiormente il disagio sofferto dalle giovani donne è il tasso di NEET che nel 2016 raggiunge in Italia la quota del 26% in lieve diminuzione rispetto al 2015 ma in crescita di 2 punti percentuali rispetto al 2004 (tabella 3). Ma anche in questo caso il dato medio nazionale restituisce un'immagine parziale del fenomeno che nelle regioni del mezzogiorno raggiunge livelli assai critici. In Sicilia, in Calabria, in Campania sono al di fuori dei percorsi formativi e del mercato del lavoro più di un terzo

Tabella 1- Tasso di occupazione dei giovani tra i 25 ed i 29 anni in Italia, Francia e Germania. Anni 1970 -2016 -Fonte: OCDE database

		1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
Francia	Uomini	95,1	93,4	91,5	85,8	85,6	80,4	81,5	83,2	81,9	78,4	79,3
	Donne	54,2	61,0	64,6	64,0	66,3	64,7	67,9	71,9	72,5	68,6	70,2
	Totale	74,6	77,5	78,0	74,8	75,8	72,5	74,6	77,4	77,1	73,4	74,7
Germania	Uomini	93,7	85,5	84,7	77,5	79,7	79,2	81,1	74,2	78,7	80,6	80,7
	Donne	49,7	54,9	60,3	58,7	63,2	67,1	70,0	65,3	72,4	75,5	75,7
	Totale	72,5	70,7	72,8	68,4	71,7	73,3	75,6	69,8	75,6	78,1	78,3
Italia	Uomini	90,6	89,8	87,2	82,7	79,4	71,1	69,4	72,7	66,8	58,6	61,3
	Donne	31,8	37,6	47,4	47,2	49,9	46,0	48,7	53,7	50,7	45,7	46,0
	Totale	60,1	62,6	66,9	64,4	64,6	58,7	59,1	63,3	58,7	52,2	53,7

- dall'altro, nella dimensione nazionale, si osserva il lento riequilibrio tra i tassi di occupazione maschile e femminile (dai 60 punti percentuali del 1970 ai 15 del 2016) che, tuttavia si manifesta nel contesto di riduzione della partecipazione al lavoro dei giovani.

### Il disagio delle giovani donne del mezzogiorno

La condizione occupazionale delle giovani donne, come si è detto, assume un *carattere paradigmatico* nel senso che sussume in sé tutte principali distorsioni del mercato del lavoro italiano. Ma per comprenderne il peso effettivo occorre considerarla in ottica territoriale.

La tabella 2, alla pagina seguente, mostra il *tasso di occupazione giovanile femminile* tra i 15 ed i 29 anni nelle Regioni d'Italia da cui si evince come, negli ultimi 12 anni, il fenomeno della bassa partecipazione al lavoro sia significativamente peggiorato in gran parte dei territori.

delle giovani donne e, solo nell'ultimo anno si è registrata una lieve diminuzione. Il risultato positivo registrato tra il 2015 ed il 2016 è emblematico poiché è associabile agli effetti del piano Garanzia Giovani, forse il programma di politica attiva più importante realizzato negli ultimi dieci anni.

Sebbene l'azione non fosse orientata esclusivamente all'occupazione ma puntasse a rafforzare l'occupabilità dei giovani NEET, i risultati del programma hanno sicuramente creato condizioni migliori per la transizione al lavoro impegnando le regioni, soprattutto quelle del mezzogiorno, a garantire un'offerta di misure di politica attiva decisamente più corposa che in passato. Ciò sta a significare che attraverso politiche del lavoro che

Continua a pag. 47

Tabella 2- Tasso di occupazione giovanile (femmine). Persone occupate (15-29 anni) in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua). Valori % e differenze percentuali - Fonte ISTAT Indicatori per le politiche di sviluppo

	2004	2008	2012	2016	Dif 04-16	Dif 04-08	Dif 08-12	Dif 12-16
Piemonte	46,1	42,9	36,4	30,1	-16,0	-3,1	-6,5	-6,3
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	46,0	44,7	41,5	34,0	-12,0	-1,3	-3,3	-7,5
Lombardia	50,9	44,8	38,3	33,8	-17,0	-6,1	-6,5	-4,5
Trentino-Alto Adige/Südtirol	50,9	46,7	43,5	37,1	-13,8	-4,2	-3,2	-6,4
- Bolzano/Bozen	51,5	50,0	48,5	42,9	-8,6	-1,6	-1,5	-5,6
- Trento	50,3	43,3	38,3	31,0	-19,3	-7,1	-4,9	-7,3
Veneto	51,0	44,3	34,7	32,9	-18,1	-6,7	-9,6	-1,8
Friuli-Venezia Giulia	44,9	38,8	34,0	31,0	-13,9	-6,1	-4,8	-3,0
Liguria	41,5	40,7	33,5	29,3	-12,1	-0,7	-7,2	-4,2
Emilia-Romagna	51,2	44,9	38,7	33,9	-17,3	-6,3	-6,2	-4,9
Toscana	43,5	40,2	31,5	28,8	-14,7	-3,3	-8,7	-2,7
Umbria	42,4	40,9	31,5	29,0	-13,4	-1,5	-9,3	-2,5
Marche	43,5	38,6	32,0	27,6	-15,9	-4,9	-6,6	-4,4
Lazio	35,8	32,2	27,3	26,9	-9,0	-3,7	-4,9	-0,4
Abruzzo	31,2	30,9	24,8	23,1	-8,1	-0,3	-6,1	-1,7
Molise	24,2	26,7	19,9	19,6	-4,6	2,5	-6,8	-0,3
Campania	20,2	18,6	14,4	15,1	-5,1	-1,5	-4,2	0,7
Puglia	22,6	23,4	19,7	17,7	-4,9	0,8	-3,8	-1,9
Basilicata	19,1	18,3	16,6	20,3	1,2	-0,8	-1,7	3,7
Calabria	19,2	18,0	17,2	12,2	-7,0	-1,3	-0,7	-5,0
Sicilia	17,7	17,2	14,1	14,5	-3,2	-0,5	-3,1	0,4
Sardegna	29,7	26,8	23,6	19,0	-10,7	-2,9	-3,2	-4,5
<b>Italia</b>	35,9	32,8	27,6	25,3	-10,6	-3,1	-5,2	-2,3

Tabella 3- Tasso giovani NEET (femmine) Giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso regolare di istruzione/formazione in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua) - Fonte ISTAT Indicatori per le politiche di sviluppo

	2004	2008	2012	2015	2016	Dif 04-16	Dif 04-08	Dif 08-12	Dif 12-16	var 15-16
Piemonte	17,7	15,3	19,6	21,0	22,0	4,3	-2,3	4,3	2,4	1,0
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	17,4	15,7	15,3	19,4	18,6	1,2	-1,7	-0,4	3,3	-0,8
Lombardia	15,9	16,5	17,9	21,0	20,6	4,6	0,6	1,4	2,7	-0,4
Trentino-Alto Adige/Südtirol	12,8	12,8	14,7	15,7	15,2	2,4	0,0	1,9	0,5	-0,5
- Bolzano/Bozen	12,5	12,0	13,2	13,5	12,4	-0,1	-0,5	1,1	-0,8	-1,1
- Trento	13,0	13,6	16,3	18,0	18,2	5,2	0,6	2,7	1,9	0,2
Veneto	15,0	14,7	20,4	20,3	19,4	4,3	-0,3	5,7	-1,0	-1,0
Friuli-Venezia Giulia	16,5	16,6	20,9	23,5	22,8	6,3	0,1	4,3	1,9	-0,7
Liguria	14,5	14,8	18,8	19,6	19,5	5,0	0,3	4,0	0,6	-0,1
Emilia-Romagna	13,9	13,3	18,9	23,4	20,4	6,5	-0,6	5,6	1,5	-3,0
Toscana	15,8	15,1	21,7	20,4	21,4	5,6	-0,7	6,6	-0,3	1,0
Umbria	15,4	16,4	20,9	24,0	18,3	3,0	1,1	4,4	-2,5	-5,6
Marche	17,5	17,3	19,9	22,4	22,1	4,6	-0,2	2,6	2,2	-0,3
Lazio	19,8	18,5	22,9	24,4	22,1	2,3	-1,3	4,4	-0,8	-2,3
Abruzzo	18,5	19,2	21,9	26,4	25,8	7,3	0,7	2,7	3,9	-0,6
Molise	24,8	21,5	26,8	26,8	27,0	2,3	-3,3	5,3	0,2	0,3
Campania	38,2	36,1	36,6	36,6	36,1	-2,1	-2,1	0,5	-0,5	-0,5
Puglia	36,3	31,6	33,8	34,0	32,9	-3,4	-4,7	2,2	-0,9	-1,1
Basilicata	29,9	26,4	28,7	29,9	27,3	-2,6	-3,5	2,3	-1,4	-2,6
Calabria	32,2	31,2	34,9	38,6	37,9	5,6	-1,1	3,7	3,0	-0,8
Sicilia	39,9	38,0	39,4	38,9	38,7	-1,2	-1,8	1,4	-0,7	-0,2
Sardegna	25,9	26,0	27,0	31,5	29,1	3,2	0,0	1,1	2,1	-2,4
<b>Italia</b>	24,2	23,0	25,8	27,1	26,3	2,1	-1,2	2,8	0,4	-0,9

Continua a da pag. 45

combinino forme di incentivo con misure di attivazione (tirocini, apprendistato e formazione professionale) anche nelle regioni meridionali sarebbe possibile sostenere maggiormente la transizione al lavoro dei giovani ed in particolare quella della componente femminile.

Ma su quali leve è possibile agire per sostenerne i processi di transizione al lavoro? Per rispondere a questa domanda occorre, a questo punto, verificare cosa potrebbe essere mutato nella catena generazionale e soprattutto individuare quali fattori abbiano contribuito maggiormente alla trasformazione.

### Il livello di istruzione come fattore di discontinuità generazionale

A questo proposito si è scelto di analizzare la vita lavorativa della popolazione maschile e femminile tra i 18 ed il 64 anni utilizzando i micro dati di fonte ISTAT relativi all'Indagine sul reddito e le condizioni di vita (EU-SILC) analizzando le traiettorie per età della vita lavorativa.

La *figura 3* mostra che l'età media di ingresso nel mercato del lavoro delle donne è più alta rispetto a quella degli uomini, (rispettivamente 20,7 anni e 19,8 anni). Come era naturale attendersi, l'età media di ingresso aumenta al crescere del livello di istruzione. Ad esempio, l'età al primo lavoro delle donne laureate è 23,9 anni. Quello

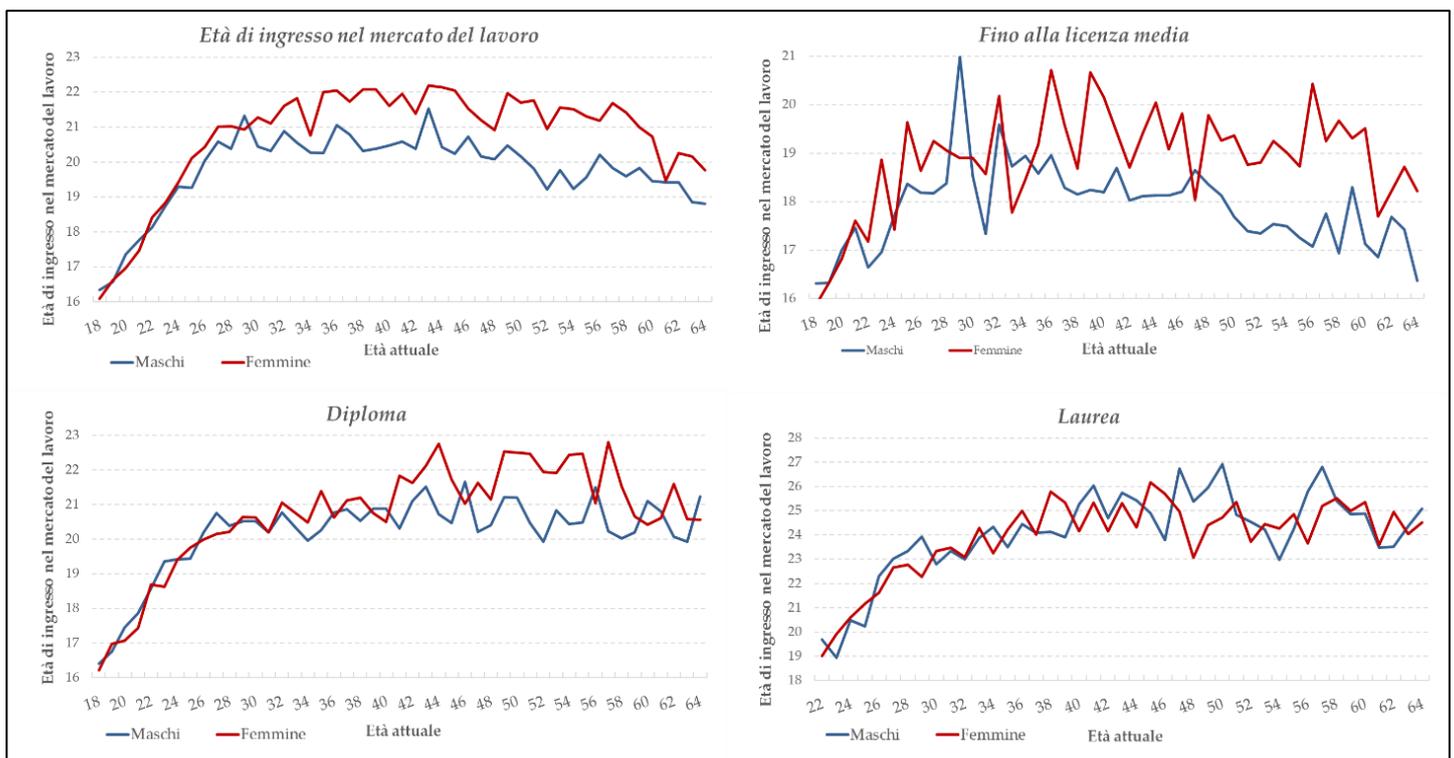
delle laureate è l'unico caso in cui si osserva un'età media inferiore a quella degli uomini (23,9 anni vs. 24,1 anni). In altre parole, le donne con laurea entrano prima nel mercato del lavoro rispetto alla componente maschile laureata e le generazioni più giovani anticipano l'età di ingresso anche delle donne più anziane. Ad esempio, le 25-34enni laureate sono entrate nel mercato del lavoro mediamente 1,7 anni prima delle 55-64enni con titolo di studio equivalente (22,9 anni vs. 24,7 anni).

Dalla *figura 4* (pag. seguente) si evince invece che nonostante entrino nel mercato del lavoro alla medesima età dei maschi (considerando la coorte dei 18-30enni, i maschi fanno il loro ingresso a 17,8 anni e le femmine a 18,0 anni), le giovani donne, complessivamente hanno, in media, carriere lavorative più brevi. Il numero medio di anni lavorati dei maschi e delle femmine è pressoché il medesimo sino ai 30 anni. Superata tale soglia si rilevano differenze significative e la forbice tende ad ampliarsi al crescere dell'età. Ma per la componente laureata la distanza si annulla e maschi e femmine presentano durate delle carriere lavorative molto simili.

La *figura 5* (pag. seguente), infine, relativa agli anni di contributi versati in totale per età e per livello di istruzione, conferma quanto sopra esposto. Solo la laurea garantisce un numero medio di anni di contributi versati pressoché simile tra maschi e femmine, con rilevanti impatti sull'entità delle pensioni da lavoro.

Ma se il possesso del titolo di studio superiore agisce in modo così evidente sulle carriere lavorative è possibile

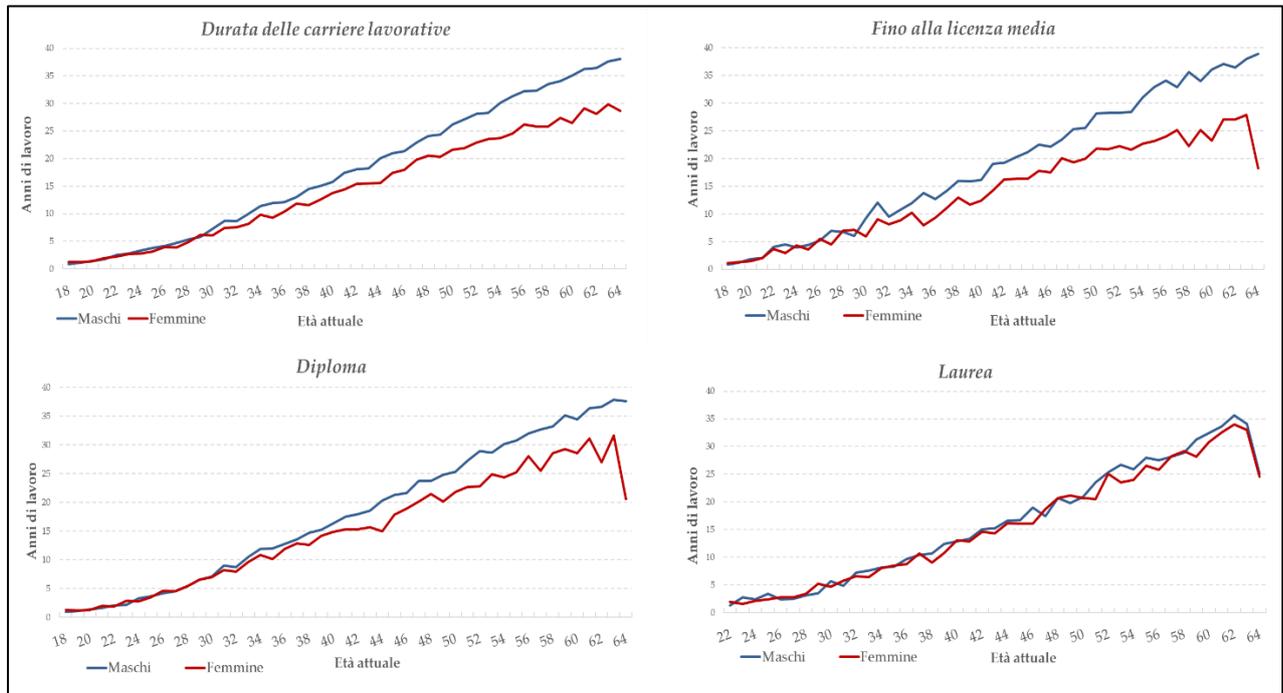
Figura 3. Età media di ingresso nel mercato del lavoro della popolazione 18-64 anni\* per genere e titolo di studio  
Fonte: elaborazioni Anpal Servizi su micro dati Istat, IT-SILC 2015



\*La popolazione di riferimento è costituita dagli individui tra i 18 e i 64 che hanno svolto nella propria vita un'attività lavorativa a prescindere dall'attuale condizione occupazionale

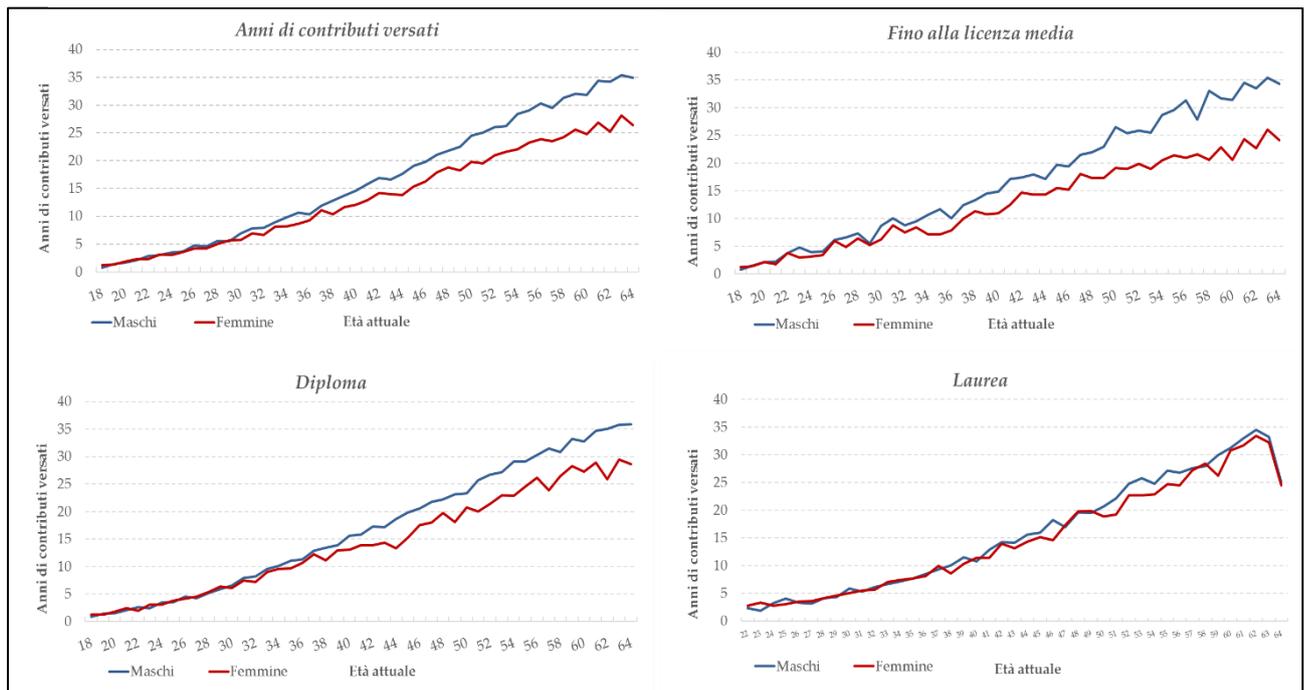
che il principale fattore di discontinuità rispetto al passato sia proprio livello di istruzione superiore della componente femminile, oggi maggiore sia rispetto ai maschi sia rispetto alle donne adulte ed anziane. La tabella 4 (pag. seguente) mostra distribuzione percentuale per livello di istruzione e sesso della popolazione adulta dai 20 anni in poi e la maggiore propensione allo studio delle giovani donne è evidente. Infatti, la percentuale di laureate fino a 34 anni è pari al 25,1% dato che non solo è di ben 10 punti percentuali superiore alla quota rilevata tra i maschi (19%) ma è nettamente superiore a quella registrata nelle classi di età

Figura 4. Durata delle carriere lavorative della popolazione 18-64 anni\* per genere e titolo di studio  
Fonte: elaborazioni Anpal Servizi su micro dati Istat, IT-SILC 2015



\*La popolazione di riferimento è costituita dagli individui tra i 18 e i 64 che hanno svolto nella propria vita un'attività lavorativa a prescindere dall'attuale condizione occupazionale

Figura 5. Anni di contributi versati della popolazione 18-64 anni\* per genere e titolo di studio (numero medio; v.a.)  
Fonte: elaborazioni Anpal Servizi su micro dati Istat, IT-SILC 2015



\*La popolazione di riferimento è costituita dagli individui tra i 18 e i 64 che hanno svolto nella propria vita un'attività lavorativa a prescindere dall'attuale condizione occupazionale

più anziane. Rispetto alle donne appartenenti alla classe di età tra i 35 ed i 49 anni la distanza è di 4 punti percentuali e 13 punti rispetto alla classe di età 50-64 anni.

Se si esclude la fascia tra il 20 ed i 24 anni, nella quale la quota di laureati è naturalmente bassa, la percentuale di giovani donne “under trenta” laureate raggiunge il 30% contro il 19% dei coetanei maschi e contro il 12% della classe di età più “anziana” quella delle donne tra i 50 ed i 64 anni.

### Conclusioni

Come si è detto la riflessione non si proponeva di indagare sulle cause ma sulle fenomenologie della

Le quattro chiavi interpretative, se lette sincronicamente, indicano che le trasformazioni nel rapporto con il lavoro della componente femminile non dipendono dalla espansione delle opportunità occupazionali quanto, piuttosto da trasformazioni socio culturali, tra cui la maggiore propensione agli studi superiori delle giovani donne, evidente sia nei confronti della componente maschile sia nei confronti delle donne adulte ed anziane.

Le giovani generazioni di donne sembrerebbero, quindi, disporre di una maggiore capacità competitiva nel mercato del lavoro dovuta proprio ad una crescente propensione agli studi universitari, nettamente

Tabella 4 –Popolazione tra i 20 ed i 64 anni per classe di età, sesso e livello di istruzione. Valori % per classe di età Anno 2016

Fonte: ISTAT micro dati RCFL Media 2016

	Maschi				Femmine			
	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea	Totale	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea	Totale
20-24	22,8	71,3	5,9	100	16,0	73,8	10,2	100
25-29	26,5	54,4	19,0	100	21,0	48,2	30,8	100
30-34	33,2	46,9	19,9	100	25,2	42,4	32,4	100
<b>Fino a 34 anni</b>	<b>27,7</b>	<b>57,1</b>	<b>15,2</b>	<b>100</b>	<b>21,0</b>	<b>53,9</b>	<b>25,1</b>	<b>100</b>
35-39	36,8	45,5	17,7	100	27,8	45,2	27,0	100
40-44	39,7	43,8	16,5	100	34,1	44,6	21,3	100
45-49	46,8	39,8	13,4	100	40,7	42,2	17,0	100
<b>Da 35 a 49 anni</b>	<b>41,4</b>	<b>42,9</b>	<b>15,7</b>	<b>100</b>	<b>34,6</b>	<b>43,9</b>	<b>21,4</b>	<b>100</b>

partecipazione delle donne al lavoro e dall'insieme dei dati analizzati si evince che:

- nel confronto con i livelli di occupazione raggiunti dai grandi paesi europei il gap è rimasto sostanzialmente immutato ed anzi la distanza è cresciuta per la componente femminile;

- la categoria sociale maggiormente svantaggiata è quella delle giovani *donne residenti nelle regioni del mezzogiorno* dove i fenomeni di esclusione sono molto diffusi e riguardano non solo il mercato ma anche i processi formativi;

- le carriere lavorative delle donne durano mediamente meno e sono molto più discontinue di quelle dei maschi. Tuttavia per in presenza di un titolo di studio superiore (laurea) le differenze di genere si riducono drasticamente;

- le giovani donne manifestano livelli di istruzione maggiori dei coetanei maschi e delle donne adulte ed anziane.

superiore a quanto registrato in passato. Il sostegno alla formazione superiore e le diverse forme di incentivo all'occupazione dei neolaureati (si pensi in questo contesto all'importanza dell'apprendistato di terzo livello) possono, quindi, rafforzare tale capacità competitività. Ma senza un aumento significativo dei livelli occupazionali tali da ridurre le distanze rispetto agli standard europei, la maggiore capacità competitiva delle nuove generazioni di donne si sostanzierà semplicemente nel contendere alla componente maschile le posizioni per le quali è richiesto un livello di istruzione superiore.

(1) <http://www.istat.it/archivio/204719>

## II – Innovazione e capitale umano. Pubblico e privato di fronte al lavoro che cambia

### Alternanza scuola-lavoro: risultati, criticità, obiettivi futuri. Primi progetti di alternanza in filiera

L'alternanza scuola-lavoro, obbligatoria dall'anno scolastico 2015/2016 per tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori, licei compresi, come noto costituisce una delle innovazioni più significative della legge 107/2015, che è da molti considerata uno strumento formativo con il quale affrontare una criticità del sistema scolastico italiano, un problema culturale, prima ancora che didattico o educativo: la lontananza della scuola dalla vita reale e dal mercato del lavoro. Da un lato si avverte con sempre maggiore chiarezza la necessità di una strategia in grado di "ricucire" i due mondi; dall'altro, emerge l'esigenza di una nuova "metodologia di sistema" che sia capace di restituire dignità culturale e formativa al lavoro, compreso quello manuale, troppo spesso sottovalutato come strumento mediante il quale i singoli forniscono un contributo alla costruzione del bene comune.

Di seguito i principali numeri dell'alternanza scuola-lavoro nell'anno scolastico 2015/2016: 652.641 studenti coinvolti, 5.911 istituzioni scolastiche e 151.200 strutture ospitanti tra, pubbliche Amministrazioni, tra le quali il CNEL, imprese, ordini e associazioni di categoria e *non profit*, studi professionali. Pari a oltre un milione il numero stimato di studenti coinvolti in percorsi di alternanza nell'anno scolastico 2016/2017.

Se il primo anno di attivazione è stato caratterizzato dalle difficoltà proprie delle fasi di attuazione, a partire dal prossimo anno scolastico il sistema andrà a regime, coinvolgerà circa 1,5 milioni di studenti e verranno utilizzati nuovi strumenti per sostenere la buona riuscita dello strumento dell'alternanza: oltre ai 100 milioni l'anno dati alle scuole, sarà operativo il PON dedicato all'alternanza con ulteriori 140 milioni di euro, mezzi che affiancheranno quelli già attivi: il piano nazionale di formazione insegnanti, il registro nazionale con UNIONCAMERE, 60 protocolli a livello nazionale e 70 a livello regionale, un sito *internet* dedicato, un portale dove trovare informazioni, dati e buone pratiche e una specifica circolare INAIL nella quale viene precisato che gli infortuni eventualmente occorsi durante le attività di alternanza sono indennizzabili. Entro il prossimo mese di settembre sarà inoltre attivata una piattaforma dedicata, ad integrazione del sito esistente, che funzionerà come strumento di valutazione e monitoraggio delle esperienze svolte, di segnalazione delle criticità, di semplificazione dell'insieme di adempimenti amministrativi e, non ultimo, di formazione sulla sicurezza. Attraverso questo strumento sarà possibile segnalare alle istituzioni scolastiche, agli uffici scolastici regionali e al Ministero dell'istruzione le eventuali discordanze

riscontrate rispetto alla qualità dei percorsi, e intervenire sulle attuazioni improprie. Per la ripresa autunnale è prevista l'attivazione di nuovi strumenti operativi: la costituzione di una cabina di regia composta dal Ministero del Lavoro e dal MIUR per monitorare la condivisione di obiettivi e la ripartizione dei compiti, evitando che nell'attuazione pratica le funzioni dell'alternanza siano confuse con quelle proprie di altri percorsi professionali; l'emanazione della tanto attesa "*carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti in alternanza*"; un accordo con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) che metterà a disposizione delle scuole 1.000 *tutor* esperti come punto di contatto tra scuole e aziende e altri 140 milioni di euro provenienti dall'avviso dedicato all'alternanza per favorire lo sviluppo di progetti di alta qualità (in filiera, in rete e in mobilità) inserito nel bando PON scuola (1).

Il nodo principale da sciogliere resta quello della qualità delle esperienze lavorative in cui sono coinvolti gli studenti (2). E' legittimo chiedersi quale spazio dare al dialogo sociale, piuttosto che optare per la definizione di un monte ore obbligatorio senza tener conto delle specificità territoriali e delle storie di ciascuna istituzione scolastica, tenendo conto delle esperienze degli altri Paesi europei nei quali, pur con modelli diversi, l'apprendimento basato anche su esperienze di lavoro è da tempo una pratica positiva, diffusa e consolidata.

Un numero non trascurabile di studenti ha potuto misurarsi, in questa fase d'avvio, solo con l'alternanza "recitata", cioè con attività svolte in classe, mentre molti percorsi sono stati rinviati al periodo estivo per non contrastare con i programmi didattici, finendo per trasformarsi di fatto in lavoretti non pagati che hanno offerto vantaggi alle aziende piuttosto che effettive occasioni formative agli studenti.

Una significativa percentuale dei percorsi di alternanza è stata realizzata in piccole o micro imprese, in contesti di diffusa occasionalità e in unità lavorative non idonee a facilitare il controllo della capacità formativa del datore. La normativa vigente non definisce criteri e procedure di accreditamento o misurazione della capacità formativa delle strutture ospitanti e si limita a prevedere alcuni requisiti generali.

La messa a regime del sistema di alternanza a partire dall'anno scolastico 2017-2018 può far sperare che almeno i nodi individuati nella fase di prima attuazione siano stati individuati. Ad esempio, per poter meglio strutturare i percorsi, è stato tracciato il modello innovativo "in filiera",

una modalità di didattica che permette agli studenti di acquisire consapevolezza delle modalità di funzionamento di un settore di attività attraverso l'esperienza in più strutture appartenenti al medesimo comparto.

Seguono tale modello due progetti pilota illustrati di recente al MIUR. Il primo interesserà aziende del farmaco e dell'intera filiera, con il coinvolgimento di eccellenze a livello globale anche nei macchinari e nelle tecnologie per la produzione e il confezionamento dei medicinali, e coinvolgerà licei, istituti tecnici e professionali dei *cluster* di Bologna/Parma e Latina/Pomezia. Il progetto, articolato su tre anni di attività, definisce i contenuti minimi per realizzare percorsi di alternanza di qualità, trasferibili e flessibili per adattarsi alle esigenze delle scuole e delle imprese interessate. Le attività previste, che vanno dall'orientamento alle visite presso le aziende, all'esperienza di alternanza presso le imprese stesse, alla realizzazione di *project work* sviluppati congiuntamente, impegnano ogni studente nel corso dei tre anni in tre diverse realtà ospitanti. Il secondo progetto coinvolgerà gli studenti di una rete di dieci istituti tecnici superiori in complessi aziendali operanti

nel settore gomma e plastica. Il percorso di alternanza si svolgerà all'interno delle aziende del settore individuate e delle scuole attraverso una osmosi costante tra componente aziendale e quella scolastica, permettendo ai ragazzi di entrare in contatto con tutti i momenti della filiera, dall'acquisizione delle materie prime, allo smaltimento dei rifiuti dei prodotti. Al terzo anno i ragazzi lavoreranno su un *project work* da incardinare nel quadro delle attività finalizzate alla maturità.

Per come sono stati progettati, i due programmi perseguono l'obiettivo di connettere il sistema dell'alternanza con "Industria 4.0" e il loro buon esito dovrebbe porsi come opportunità non solo per gli studenti, ma anche per le aziende italiane.

(1) I dati riportati sono stati illustrati il 28 marzo 2017 in occasione dell'incontro presso il MIUR sul tema "Alternanza scuola-lavoro, risultati, problematiche e obiettivi", alla presenza della Ministra Fedeli e del Sottosegretario Toccafondi.

(2) Si veda il monitoraggio del primo anno di attuazione dell'alternanza scuola lavoro, promosso da CGIL, FLC CGIL e Rete degli Studenti Medi, realizzato dalla Fondazione Di Vittorio e curato da Anna Teselli.

## Incentivi all'occupazione anche per il dopo alternanza scuola-lavoro

L'art. 1, commi 308 - 310 della legge 232 dell'11.12.2016 (Legge di Bilancio 2017), allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro - nella misura massima di euro 3.250 annui - per le assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate nel corso degli anni 2017 e 2018. Tale riduzione opera per un periodo di tre anni a partire dalla data di assunzione del lavoratore. Con la circolare n. 109 del 10 luglio 2017 l'INPS ha fornito le istruzioni e le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla prevista misura di esonero contributivo.

La misura - durata massima pari a 36 mesi - si rivolge, in particolare, alle assunzioni di studenti che in precedenza hanno svolto presso l'azienda presso la quale viene instaurato il rapporto di lavoro il loro percorso di alternanza scuola-lavoro. Viene previsto che tali assunzioni debbano avvenire entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio.

Il beneficio dell'esonero contributivo si applica a tutti i datori di lavoro privati (con esclusione del lavoro domestico, del lavoro agricolo e della pubblica amministrazione) e spetta a coloro i quali assumono - entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio - studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste dalla normativa. Il medesimo beneficio può trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi sempre entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, sempre presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore, per il certificato di specializzazione tecnica superiore

o studenti che abbiano svolto periodi di apprendistato in alta formazione.

Nella circolare richiamata, l'INPS precisa inoltre che nel campo di applicazione dell'incentivo rientrano, oltre ai "datori di lavoro imprenditori", anche i soggetti definiti "datori di lavoro non imprenditori", fra i quali gli enti pubblici economici, gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico, le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, le aziende speciali costituite anche in consorzio, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli enti morali e gli enti ecclesiastici. Fra le tipologie di rapporto di lavoro a tempo indeterminato incentivabili non rientrano, peraltro, le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13-18 del d.lgs. n. 81/2015, dal momento che esso costituisce una "forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua".

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto da parte del datore di lavoro che assume della normativa relativa agli obblighi di contribuzione previdenziale, alla tutela delle condizioni di lavoro, nonché al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La richiesta deve essere avanzata esclusivamente in via telematica attraverso la procedura *on line* Diresco e ai fini dell'ammissione al beneficio verrà considerato l'ordine cronologico di presentazione delle domande. Trattandosi di un'agevolazione i cui fondi sono predefiniti, la prima istanza assume valenza preliminare, dovendosi quantificare l'impegno economico e verificare la disponibilità delle risorse. La predeterminazione del beneficio dovrà essere effettuata a cura del datore di lavoro che lo richiede e l'INPS, ricevuta l'istanza, dovrà comunicare - entro 48 ore - l'esito della richiesta avanzata.

## Innovazione tecnologica e mercato del lavoro: sfide, opportunità e criticità

L'interesse sull'impatto che il progresso tecnologico produce sulle dinamiche occupazionali e salariali nelle economie avanzate è cresciuto negli ultimi anni, durante i quali l'imporsi della *digital economy* ha comportato una riduzione dei costi di produzione delle tecnologie ma non delle disuguaglianze, al contrario cresciute con la drammatica crisi. L'accelerazione del ritmo dell'innovazione e la grande diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno fatto riemergere vecchi interrogativi tra gli economisti contemporanei. Un aspetto fondamentale della rivoluzione digitale riguarda infatti le implicazioni sociali, oltre che economiche, che il nuovo contesto di organizzazione del lavoro va delineando. La questione è stata di recente affrontata, fra gli altri, da due studiosi del MIT (1), che hanno provato a individuare i principali sviluppi economici e le più significative conseguenze sociologiche derivanti da un così rapido progresso tecnologico. Alla base delle loro riflessioni c'è la convinzione che l'accelerazione nel progresso tecnologico sia un processo irreversibile che segue un andamento esponenziale che indurrà nel breve termine a cambiamenti radicali per l'economia, per le imprese e per i consumatori. Il punto di vista proposto suggerisce di guardare all'evoluzione delle ICT in prospettiva storica, cercando di prevedere quale potrà essere il contributo dell'innovazione alla produttività e ad altre variabili economiche nel lungo periodo.

Altri studiosi sono più cauti nel considerare l'innovazione tecnologica come una soluzione ai problemi della debolezza della crescita e della stagnazione della produttività: John G. Fernald (2) ritiene ad esempio che il rallentamento della crescita della produttività negli USA che si ebbe negli anni precedenti la crisi del 2008-2009, più che riconducibile alle ragioni finanziarie, abbia interessato in prevalenza i settori *ICT-intensive*. Tale convinzione fa ritenere il *boom* degli anni novanta un fenomeno di natura eccezionale e lascia immaginare per il futuro alte probabilità di un ritorno al *trend* stagnante degli anni settanta e ottanta più che una nuova ripresa della crescita.

Altri autori (3), basandosi su analisi statistiche condotte su un significativo campione di Paesi, giungono alla conclusione che "non esiste un'ingegneria economica per la crescita" e che le determinanti "meta-economiche" più significative sono quelle politiche. Altri (4) sottolineano la dipendenza della possibilità di crescita di un'economia dalla capacità della politica di esprimere "un assetto istituzionale inclusivo", che incoraggi la partecipazione e l'equa suddivisione di costi e benefici. Di contro, "un assetto istituzionale estrattivo", nel quale le istituzioni "estraggono" gettito tributario per spesa pubblica per nulla o poco produttiva, non offrirebbe alcun sostegno alla crescita.

Nella estesa letteratura empirica esistente sull'argomento è possibile riscontrare molti studi che confermano come

le ICT siano in grado di offrire un contributo positivo alla produttività dei settori che investono in innovazione, con un effetto che nella generalità dei casi risulta crescente nel tempo (5).

Altra questione centrale e lungamente dibattuta riguarda i possibili impatti dell'innovazione tecnologica sui livelli occupazionali. Timori di un impatto negativo sono stati espressi da grandi economisti in epoche diverse (6) e permangono nel pensiero economico contemporaneo, rinsaldati non tanto dal convulso sviluppo delle tecnologie informatiche, quanto dal *trend* che negli ultimi anni ha interessato la crescita dell'occupazione nelle più avanzate economie. Alcuni studiosi (7), analizzati i dati degli ultimi due secoli dell'economia americana, ritengono che l'introduzione delle nuove tecnologie nei processi produttivi abbia ridotto l'occupazione nelle industrie manifatturiere e provocato un relativo incremento in altri settori. L'innovazione tecnologica porterebbe a un incremento dell'occupazione in presenza di due condizioni: mercati sufficientemente concorrenziali e domanda sufficientemente elastica rispetto al prezzo del prodotto finale. Grazie al progresso tecnico da un lato si riduce il lavoro necessario per produrre una unità di prodotto e, dall'altro, tendono a comprimersi i prezzi su mercati competitivi. A fronte della diminuzione dei prezzi, per un prodotto dalla domanda sufficientemente elastica le vendite aumentano al punto da richiedere un incremento di lavoro che controbilancia l'effetto produttività delle tecnologie. I settori che tipicamente presentano domanda ad elevata elasticità sono quelli in cui la domanda non è completamente soddisfatta dall'offerta (tipicamente alcuni settori non manifatturieri), mentre i settori saturi (ad esempio l'automobilistico) presentano bassa elasticità. Se l'impresa "congela" gli incrementi di produttività realizzati senza alterare il proprio modello competitivo né reinvestire in nuova capacità produttiva, si genera una perdita netta di lavoro, mentre se investisse gli incrementi di produttività in nuova strategia competitiva, ad esempio abbassando i prezzi di vendita e aumentando la quota di mercato e la produzione, si creerebbe nuova occupazione.

L'interesse sull'impatto dell'innovazione tecnologica su livelli occupazionali e retributivi cresce anche perché l'automazione industriale, le telecomunicazioni e la robotica hanno costituito nel 2016 la parte preponderante delle operazioni di fusione e acquisizione tra aziende nel mondo; in un anno di calo generalizzato delle operazioni (-19% rispetto al 2015), il comparto tecnologico ha messo a segno una crescita del 3% (8), con un protagonismo assoluto della Cina nella ricerca di *partner* nell'automazione industriale e nelle tecnologie più innovative e con la Germania in cima alla graduatoria europea e capace di esibire un marchio nell'automazione che a parità di tecnologia vale, nella percezione delle imprese estere, il 20% in più di quello di aziende italiane.

L'Italia ha comunque registrato la sua seconda miglior *performance* dal 2007, ed è crescente l'interesse degli investitori esteri per le eccellenze italiane del comparto tecnologico, i quali guardano direttamente alle imprese che già conoscono.

Il Piano nazionale su investimenti, produttività ed innovazione "Industria 4.0" si colloca su questo terreno, in una partita nella quale lo Stato svolge un ruolo sussidiario (9) aiutando le aziende a conoscere le tecnologie nelle quali investire e fornendo al sistema delle piccole e medie imprese gli strumenti necessari a costruire un "ecosistema" con altri attori in modo da sostenere gli sforzi dell'investimento. La digitalizzazione dell'industria comporta l'adeguamento di competenze, ovvero la formazione e riqualificazione del capitale umano, e un mutamento profondo nell'organizzazione produttiva, con maggiori flessibilità di orari e prestazioni, sviluppo di nuove competenze, più alti tassi di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori nei processi produttivi. Per realizzare l'obiettivo di formare adeguatamente le risorse umane per le specifiche competenze richieste da una industria digitalizzata, il Piano intende attivare la filiera dell'istruzione e della formazione professionale con azioni strategiche, utilizzando il Piano nazionale scuola digitale, valorizzando lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro, puntando sulla riforma dell'apprendistato di primo e terzo livello e sul sistema duale di apprendimento, utilizzando i percorsi universitari e quelli offerti dagli istituti tecnici, potenziando i dottorati, sviluppando poli di *digital innovation*. L'istituzione di una cabina di regia per assicurare al Piano una *governance* condivisa e partecipata dalle parti sociali e dai principali soggetti istituzionali risponde all'esigenza non solo di una *governance* efficace, ma dell'impegno condiviso su un programma (10) che consta di tre fasi: a) la realizzazione di iniziative congiunte per far crescere sul territorio l'attenzione e la partecipazione sulle opportunità offerte dal Piano; b) il monitoraggio dell'andamento degli investimenti e il loro impatto sul lavoro e sull'occupazione nelle imprese e sui territori, monitoraggio che dovrebbe essere reso più efficace dall'azione degli osservatori regionali per l'innovazione - già esistenti in alcune Regioni - nonché dall'azione di osservatori nei territori sede dei *competence center*); c) l'analisi e la valutazione dei risultati e la verifica sull'efficacia degli strumenti messi in campo (11). L'orizzonte di medio-lungo termine, la molteplicità degli strumenti attivati e il rafforzamento di quelli già collaudati a supporto della trasformazione digitale, la centralizzazione della *governance*, la dimensione orizzontale e non settoriale del Piano, sono altri elementi positivi che possono concorrere con successo a costruire un "sistema dell'innovazione" (12).

Il mondo sindacale sottolinea la necessità che il Piano venga declinato secondo le caratteristiche del nostro sistema produttivo, composto sostanzialmente da piccole e medie imprese, nella consapevolezza dei limiti oggettivi imposti dagli aspetti dimensionali alla realizzazione degli

investimenti, all'accesso al credito, alla struttura manageriale. Per le realtà imprenditoriali del Sud si aggiunge il rischio che gli incentivi previsti nella legge di bilancio per l'innovazione tecnologica vengano assorbiti in netta prevalenza dalle imprese del Centro Nord, ampliando un già significativo divario economico e sociale fra le due aree del Paese. Ciò rende necessarie iniziative di politica industriale mirate a sostenere - in particolare nel Sud - la costruzione di filiere e reti d'impresa e a rendere conveniente la loro crescita in termini dimensionali, di investimenti e di innovazione tecnologica. Infine, affinché il Piano possa raggiungere gli obiettivi auspicati, deve poter coinvolgere i settori dei servizi e della Pubblica Amministrazione, senza i quali l'innovazione e le aspettative di crescita della competitività e della produttività rischiano di arenarsi. La vera sfida lanciata dal Piano riguarda, più che la tecnologia, il lavoro (13), e potrà essere vinta nella misura in cui la tecnologia non si ponga come strumento di sostituzione dei lavoratori, ma di abilitazione delle competenze nonché di sostegno alla creatività e all'autonomia dei lavoratori. Occorre che il sistema-Paese trovi un equilibrio tra investimenti in tecnologia e investimento in competenze, nel quale il lavoratore sia posto in una nuova centralità nei processi produttivi, anche perché l'unico elemento che risulta cruciale nell'attenuare i fenomeni di spiazzamento/sostituzione sul mercato del lavoro è proprio l'istruzione-formazione. Anche l'OCSE (14) sottolinea la necessità di una strategia globale che - da un lato - rafforzi le competenze dei

## Dialogo sociale attivo e politiche di sostegno mirate

Nel documento che il Ministro del Lavoro ha consegnato all'ILO il 23 giugno scorso, quale primo contributo italiano al dibattito internazionale in corso sul tema della trasformazione tecnologica del lavoro e dei suoi riflessi in termini di quantità e qualità dell'occupazione, appare centrale il "ruolo dell'operatore pubblico", adeguatamente supportato dal contributo delle parti sociali, per far sì che "le opportunità sopravanzino i rischi". Il documento sottolinea come i rischi maggiori per il lavoro riguardino il pericolo di "disoccupazione tecnologica", la "qualità e le condizioni lavorative" (come effetto dei processi di automazione sul controllo e sull'organizzazione dei tempi e sulle modalità di esercizio delle mansioni), l'incremento delle disuguaglianze economiche (come conseguenza dei crescenti divari in termini di *know-how* tecnologico), la carenza di regolamentazione dei "nuovi mercati" in termini di tutele e valorizzazione del lavoro. Seppure necessarie, le politiche pubbliche di sostegno all'innovazione tecnologica andranno "disegnate in modo da privilegiare innovazioni capaci di aumentare la sostenibilità ambientale degli stessi processi" nonché di generare "occupazioni di qualità come i *green jobs*".

lavoratori attraverso programmi di istruzione e formazione “tagliati” sulle mutevoli esigenze del mercato del lavoro e - dall'altro - preveda incentivi per l'apprendimento degli adulti e la rimozione degli ostacoli che impediscono la partecipazione all'istruzione e alla formazione dei soggetti più svantaggiati.

Nell'analisi delle cause della stagnante produttività non è sufficiente considerare solo la scarsa quantità/qualità degli investimenti in nuova tecnologia, ma occorre tener conto anche della mancanza di una diffusa organizzazione del lavoro che implichi la piena partecipazione dei lavoratori e un costante sviluppo delle loro competenze professionali, in particolare digitali, indispensabile per tenere il passo con l'organizzazione del lavoro che cambia. L'ingresso sul mercato di “generazioni nate con i pc” comporterà una rivoluzione della abituale concezione di lavoro manuale e uno spazio diverso affidato alla gestione individuale e collettiva delle competenze in tecnologia e intelligenza artificiale. Più che arginare un incontrollato sviluppo tecnologico, come suggeriscono alcune suggestive posizioni di retroguardia nel dibattito in corso, diventa strategico investire in politiche attive efficaci, che guidino la forza lavoro attraverso una “riqualificazione permanente” e attraverso l'acquisizione di *soft-skill* effettivamente spendibili in un mercato del lavoro in continua trasformazione, con le necessarie flessibilità e velocità.

Per quanto, dunque, non si disponga di sufficienti serie storiche che correlino in modo diretto e incontrovertibile lo sviluppo tecnologico all'aumento della disoccupazione, si può ragionevolmente pensare che l'introduzione anche massiccia di sofisticate tecnologie, laddove non sostenuta da adeguati investimenti in competenze, potrebbe condurre a una riduzione di occupati. I dati OCSE sembrerebbero a tal fine evidenziare che nei Paesi che più rapidamente stanno automatizzando i processi produttivi il tasso di disoccupazione è molto contenuto, mentre nei Paesi ad alto tasso di disoccupazione e bassi livelli occupazionali l'automazione dei processi è ancora molto lenta.

Occorre inoltre ricordare che le evidenze empiriche occupazionali e la capacità di tenuta dei modelli scientifici vanno accompagnati da un'attenta lettura dei trend demografici. L'invecchiamento della popolazione, l'obsolescenza degli impianti e l'integrazione economica internazionale con l'accresciuta concorrenza di Paesi a basso costo e a bassa pressione tributaria del lavoro rendono in ogni caso difficile ipotizzare un ritorno ai tassi di crescita intorno al 2,5% l'anno. L'innovazione tecnologica può essere la variabile strategica su cui puntare per realizzare un tasso di crescita che per il 2017 è stimato da Banca centrale europea, Banca mondiale, Fondo monetario internazionale e Ocse attorno all'1,5%, purché l'innovazione sia accompagnata dalle condizioni sopra richiamate (riqualificazione permanente, *soft-skill* spendibili in un mercato in trasformazione, diffusa partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, ecc.).

Interventi di sostegno pubblico allo sviluppo della tecnologia digitale sono stati avviati in tutti i più

importanti Paesi avanzati, nei quali tuttavia, al significativo impegno dei governi a sostegno della ricerca e della tecnologia digitale e al coinvolgimento degli *stakeholders* interessati dalla gestione dei processi di cambiamento, non corrisponde una identificazione di efficaci modalità di analisi degli impatti occupazionali (15). Il timore dei possibili impatti negativi che tumultuosi processi di innovazione possono avere sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro si ridimensiona solo con la consapevolezza che una loro gestione condivisa può rappresentare una opportunità di crescita della ricchezza prodotta dalle imprese e del lavoro (16). Le situazioni di contesto avranno pertanto un ruolo determinante sulla possibilità che Industria 4.0 abbia un effetto netto positivo su occupazione e salari. Il tema delle competenze necessarie a governare e ad integrare tra loro le nuove tecnologie, e più in generale a orientare in un'ottica sempre più digitale l'intero modello di *business*, resta centrale e particolarmente delicato per l'Italia, che secondo l'OCSE fino a pochi anni fa era il Paese con la maggior percentuale di lavoratori dotati di *set* di competenze disallineate rispetto alla produttività delle aziende in cui operavano. Questa condizione, se non adeguatamente corretta, pregiudica l'auspicata creazione di nuovi posti di lavoro e la crescita di efficienza che ci si attende da Industria 4.0.

(1) E. Brynjolfsson e A. McAfee, *The Second Machine Age: work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies*, 2014.

(2) J. G. Fernald, *Productivity and potential output before, during and after the Great Recession*, 2014.

(3) T. Besley e T. Persson, *Pillars of prosperity: the political Economy of development clusters*, Princeton University Press, 2011.

(4) D. Acemoglu e J. Robinson, *Why nations fail: the origins of power, prosperity and poverty*, Crown Business, 2012.

(5) V. Intraligi e P. Naticchioni, *Cambiamento tecnologico e mercato del lavoro: una survey*, Università degli Studi di Roma Tre.

(6) D. Ricardo, 1817; J. M. Keynes, 1930; W. Leontief, 1983.

(7) J. Bessen, *Automation and jobs: when technology boosts employment*, Boston University School of Law, paper n. 17-09, 2017.

(8) L'informazione è tratta da un'indagine di Mergermarket Group, società attiva nell'informazione finanziaria in 65 paesi

(9) Bollettino ADAPT, *Industria 4.0, il piano del Governo e la mappatura delle imprese*, 26 settembre 2016.

(10) CGIL, CISL e UIL, *Una via italiana a Industria 4.0 che guardi ai modelli europei più virtuosi*, 17 marzo 2017.

(11) *Ibidem*.

(12) Per approfondimenti sull'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale, si veda il testo dell'audizione informale di Confindustria presso la Commissione lavoro e previdenza sociale del Senato del 27 maggio 2017.

(13) Bollettino ADAPT, *Lavoro, vera sfida di Industria 4.0*, 3 ottobre 2016.

(14) OECD (2017) “*How technology and globalisation are transforming the labour market*”, in OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris

(15) Bollettino ADAPT, *Lavoro, vera sfida di Industria 4.0*, 3 ottobre 2016

(16) CGIL, CISL e UIL, *Una via italiana a Industria 4.0 che guardi ai modelli europei più virtuosi*, 17 marzo 2017.

## Gig-Economy e opportunità tecnologiche: ruolo degli ITS in Industria 4.0

La vasta letteratura esistente sul fenomeno della disoccupazione giovanile pone in luce alcune apparenti contraddizioni (1). I “nativi digitali” con il loro approccio diretto alle tecnologie per lo sviluppo di Industria 4.0 sembrerebbero i destinatari ideali delle opportunità occupazionali offerte dalla “quarta rivoluzione industriale”. Il potenziale vantaggio è tuttavia ridimensionato dal *mismatch* tra capacità richieste e competenze fornite dai percorsi formativi tradizionali, dalla progressiva continua trasformazione della domanda di lavoro e da un processo di polarizzazione indotto da un progressivo spostamento di occupati dal settore manifatturiero ai servizi e dal mutamento nella struttura occupazionale che negli ultimi venti anni, in tutti i Paesi industrializzati, ha trasferito occupati dalle occupazioni *middle skilled* a occupazioni *low* e *high skilled* (2). Gli ambiti che attivano domanda occupazionale riguardano professioni ad alta qualificazione, elevato tasso di capacità creativa e autonomia gestionale, requisiti non propriamente giovanili, oppure attività poco qualificate, a bassa remunerazione e assenza di garanzie previdenziali/assistenziali.

Sul mercato del lavoro si sta diffondendo un modello di gestione *on line* del rapporto fra domanda e offerta – noto con l'espressione *gig economy* - caratterizzato dalla contrazione di richieste di prestazioni lavorative continuative e dalla progressiva sostituzione con prestazioni *on demand* con cui vengono richiesti via *web* servizi, prodotti o competenze. A livello europeo ne è scaturito un dibattito sulla necessità di garantire elementi di protezione sociale basilari ai lavoratori di un modello di mercato che rischia di strutturalizzare il precariato, di tracciare direttrici per regolamentare tale modello bilanciando l'esigenza di promuovere l'innovazione tecnologica con l'affermazione dei valori sociali propri dell'Unione con specifico riguardo ai diritti dei lavoratori, alla parità di condizioni tra iniziative imprenditoriali, alla connessione fra qualità del lavoro e qualità della formazione.

Gli obiettivi di adeguamento dei percorsi di studio/formazione alle trasformazioni del mercato e di integrazione dell'apprendimento scolastico/universitario con l'esperienza lavorativa pongono di nuovo al centro del dibattito il tema dell'alternanza scuola-lavoro e dell'adeguatezza delle politiche attive esistenti nel supportare non solo le indispensabili competenze digitali, quanto soprattutto un percorso di apprendimento costante che accompagni i lavoratori lungo l'intero arco di vita lavorativa, su un mercato dove “pesano” le *skills* tecniche acquisite e la capacità di adattamento ai cambiamenti.

Un potenziamento della rete dei servizi per il lavoro, con la promozione delle politiche attive e lo sviluppo di servizi di accompagnamento al lavoro per i giovani che abbiano terminato il loro percorso di studi o che lo abbiano interrotto – è indispensabile per sostenere l'accesso delle

nuove generazioni ad un mercato del lavoro sempre più selettivo e mutevole. L'istruzione, prima ancora della formazione specifica, si conferma strumento centrale di accrescimento della capacità di risposta al fabbisogno professionale delle imprese e di superamento della disconnessione esistente tra competenze acquisite e competenze richieste. A questa necessità - resa ancor più stringente dal sistema di macchine “dialoganti” previsto da Industria 4.0 - si è cercato di rispondere con gli istituti tecnici superiori (ITS), scuole ad elevata specializzazione tecnologica in grado di formare tecnici superiori nelle aree strategiche per lo sviluppo economico e la competitività (nuove tecnologie per il *made in Italy*; mobilità sostenibile; efficienza energetica; tecnologie innovative per i beni e le attività culturali; tecnologie della informazione e della comunicazione; nuove tecnologie della vita). Gli ITS costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria, alternativa all'offerta accademica tradizionale nei settori interessati dall'innovazione tecnologica e ai quali la programmazione economica europea attribuisce valenza prioritaria. I 93 ITS attivati, con 370 percorsi diversi, hanno la natura giuridica di fondazioni di partecipazione che comprendono scuole, enti di formazione, imprese, università e centri di ricerca scientifica e tecnologica, enti locali, associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, ordini/collegi professionali, camere di commercio, istituti di credito.

Voluti per rispondere alla carenza oggettiva di figure tecniche altamente specializzate e per offrire ai diplomati una preparazione specialistica verso professioni ad elevata occupabilità, gli ITS presentano punti di forza e criticità. Tra i primi va annoverata l'attività di ricognizione di fabbisogni formativi, di orientamento, promozione e divulgazione dei percorsi, oltre che la collaborazione istituzionale con gli attori del sistema produttivo dei territori; tra le criticità, il basso numero di iscritti, la scarsa attrattività di alcuni dei percorsi proposti e un non trascurabile tasso di abbandono. Secondo i dati aggiornati al 30 marzo 2017 gli studenti iscritti agli ITS sono 8.589 (3). Il monitoraggio nazionale dei percorsi attivato per rilevare i dati dell'occupazione dei diplomati a 12 mesi dal conseguimento del diploma ha evidenziato che 1.767 hanno conseguito il diploma e il 79,1% dei diplomati (1398) ha trovato un lavoro entro un anno dalla fine del percorso; l'occupazione risulta nell'87,5% dei casi coerente con il diploma conseguito. Dei 1398 assunti, 667 hanno firmato un contratto a tempo determinato, 493 a tempo indeterminato, 228 di apprendistato (4).

In Lombardia esistono 4 scuole di alta tecnologia (ITS Lombardia Meccatronica; ITS nuove tecnologie per la vita; ITS Rizzoli; ITS *Technologies Talent Factory*), attivate su *input* di Assolombarda che sta anche lavorando alla realizzazione di un *network* stabile con tali fondazioni per co-progettare percorsi formativi ad alto valore aggiunto con ambiti di specializzazione a fattor comune. In Veneto

L'ITS Red di Padova ha realizzato il laboratorio permanente "Uni Zeb" che testa sul campo tecnologie e tecniche per l'edilizia sostenibile. L'ITS di Chieti ha attivato un corso di tecnica dell'automazione industriale e l'ITS di Brindisi opera nel settore aerospaziale fornendo formazione per i sistemi a pilotaggio remoto. Nel settore meccatronico le fondazioni degli ITS di Friuli Venezia-Giulia, Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Abruzzo, Umbria e Puglia hanno costituito una rete nazionale. Industria 4.0 traccia scenari che richiedono un ri-orientamento dell'offerta formativa nella definizione di profili professionali caratterizzati da specializzazione e interdisciplinarietà. Il modello formativo degli ITS può fornire una risposta generando innovazione e promuovendo forme di interrelazione all'interno delle filiere formative e dei cicli produttivi per valorizzare pienamente le eccellenze. Molto

resta da fare nella semplificazione della *governance* e nella comunicazione alle famiglie e agli studenti.

(1) *Il lavoro che cambia. Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, contributo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e al G7, dedicato al rapporto tra scienza, tecnologia e lavoro. Materiale illustrato nel convegno del 22 giugno 2017.

(2) OECD *Employment Outlook* 2017, capitolo 3.

(3) Fonte: banca dati nazionale ITS, [www.indire/its](http://www.indire/its).

(4) Fonte: banca dati nazionale ITS, [www.indire/its](http://www.indire/its); i dati del monitoraggio nazionale sono stati presentati presso il MIUR l'11 aprile 2017.

## La condizione occupazionale dei laureati: in (lieve) ripresa retribuzioni ed efficacia dei titoli

Secondo l'indagine 2017 di AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati nelle università italiane (1), si evidenzia un lieve miglioramento del tasso di occupazione per i laureati nell'anno 2015, sia di primo livello che magistrali. Ad un anno dalla conclusione degli studi, infatti, le interviste condotte hanno permesso di rilevare che il tasso di occupazione fra i laureati di primo livello non iscritti ad altro corso di laurea risulta pari al 68,2% (era del 66,2% per i laureati nel 2014 e del 65,8% per quelli del 2013 e del 2012), comunque ben lontano dall'82% vantato nell'ultima annata pre-crisi (2007). Per i magistrali, invece, il titolo conseguito nel 2015 ha portato a un tasso di occupazione entro un anno pari al 70,8% a fronte del 70,4% registrato nell'anno precedente, che, tuttavia, resta ancora di quasi 10 punti al di sotto del risultato 2007 (80,5%). Questi dati vanno altresì confrontati con quelli relativi al tasso di occupazione dopo tre e dopo cinque anni: nel primo caso, fra i laureati di primo livello si registra l'82% di occupazione contro l'83% dei magistrali; nel secondo caso, i triennali salgono all'87% e i magistrali all'84%: in entrambi i casi, peraltro, l'incidenza mostra di aumentare solo per i laureati di primo livello, mentre si mantiene stazionaria per i più specializzati. Al di là del fatto che gli esiti occupazionali registrino *performance* migliori al crescere della distanza dal conseguimento dei titoli, l'indagine sembra evidenziare che – con particolare riguardo agli effetti segnalati entro un anno dal termine degli studi – le *chance* occupazionali dei neo-laureati risultano direttamente correlate al percorso disciplinare intrapreso: "A parità di altre condizioni, infatti, i laureati delle professioni sanitarie e di ingegneria risultano più favoriti. Più penalizzati, invece, sono i colleghi dei percorsi (psicologico e geo-biologico"; inoltre, le lauree triennali appaiono più foriere di opportunità occupazionali a breve termine, anche se tale considerazione va

prudentemente inquadrata in un contesto che tenga conto di molteplici fattori, ivi inclusa la notevole disomogeneità socio-demografica in cui operano gli atenei italiani.

Tra i fattori di maggiore incidenza che l'analisi evidenzia, ai fini del successo nel reperimento dell'occupazione, si segnala il vantaggio dell'elemento anagrafico (che discende dal rispetto dei tempi previsti dai vari ordinamenti) su quello del punteggio negli esami, comunque rilevante. Secondo l'indagine in argomento, "Tale ipotesi trova conferma nell'uso che le imprese, che utilizzano i servizi AlmaLaurea, fanno della banca dati dei laureati a fini di selezione: esse paiono molto sensibili all'età dei candidati, più che alle votazioni in uscita dall'università". Ma la probabilità di trovare lavoro sembra rafforzarsi anche in presenza di esperienze lavorative e/o di competenze (informatiche, tirocini/*stage*, studi all'estero) maturate nel corso degli studi universitari, nonché della "disponibilità ad effettuare trasferte per motivi lavorativi". L'indagine sembra altresì confermare la persistenza significativa delle "tradizionali differenze di genere e, soprattutto, territoriali, testimoniando (...) la migliore collocazione degli uomini e di quanti risiedono o hanno studiato al Nord".

Quanto infine all'uso che i laureati fanno delle competenze acquisite durante gli studi e alla connessa "necessità formale o sostanziale del titolo ai fini dell'assunzione", l'indagine rivela che a un anno dalla laurea il titolo conseguito risulta "molto efficace o efficace" per il 51,4% dei triennali e per il 48,4% dei magistrali: percentuali entrambe in aumento rispetto ai laureati nel 2014, ma che permangono comunque ancora sensibilmente inferiori rispetto alle analoghe rilevazioni nel 2007 (che indicavano un 57,9% per il primo livello e un 51,2% per i magistrali biennali).

(1) Come è precisato nella Premessa della Sintesi del Rapporto 2017, l'indagine "ha coinvolto complessivamente 620mila laureati di 71 atenei italiani: 262mila di primo e secondo livello – magistrali biennali e magistrali a ciclo unico – del 2015, indagati a un anno dal termine degli studi, 109mila di secondo livello del 2013, contattati a tre anni dal conseguimento del titolo, e 103mila del 2011, intervistati a cinque anni dalla laurea".

## Smart working: nuova disciplina e primi bilanci delle sperimentazioni contrattuali

Con la pubblicazione della legge 22 maggio 2017, n. 81, in vigore dal 14 giugno, viene introdotta anche nel nostro Paese la disciplina del lavoro agile o *smart working*. La normativa approvata dal Parlamento sembra persino più avanzata di quella vigente in altri Paesi europei (1): ad esempio in Gran Bretagna l'istituto è regolato piuttosto in termini di riconoscimento di misure di *welfare* e flessibilità, mentre in Francia la normativa disciplina essenzialmente il diritto alla disconnessione. In Italia si è puntato sulla valorizzazione dell'accordo tra lavoratore e azienda nell'intento di stimolare la produttività.

Il legislatore, senza costituire una nuova tipologia di lavoro, ha previsto una modalità "agile" di erogazione della prestazione lavorativa, che rimane collocata nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato e va eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza postazione fissa e all'interno dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti da norme primarie e contrattuali. La sperimentazione del lavoro agile come strumento non soltanto di incremento della produttività, ma anche di una migliore conciliazione tra tempi di vita personale-familiare e tempi di lavoro, in assenza di un nuovo quadro di disposizioni legislative di riferimento è diventata, mediante strumenti di contrattazione collettiva, una realtà significativa. I numeri conosciuti sono importanti (2): 250 mila lavoratori "agili" in Italia, pari al 7% degli impiegati, quadri e dirigenti in servizio, e prospettive di rapido incremento, considerando che nel triennio 2013-16 la crescita è stata del 40%. Il profilo tipo del lavoratore *smart* è uomo nel 69% dei casi, di età media di 41 anni, residente al Nord nel 52% dei casi, al Centro nel 38% e al Sud nel 10%. Sono risultate interessate al lavoro agile principalmente le grandi aziende, che nel 30% dei casi hanno realizzato progetti *ad hoc* nel 2016, mentre faticano ad attivare lo strumento piccole e medie imprese, tra le quali la diffusione della modalità agile si ferma al 5%.

Le disposizioni introdotte con la recente legge prevedono che l'accordo sul lavoro agile tra azienda e lavoratore, necessariamente in forma scritta, possa essere a tempo determinato o indeterminato. Nel secondo caso, per il recesso dalla modalità agile, è richiesto un preavviso di almeno 30 giorni, che sale a 90 quando il recesso da parte del datore riguardi un rapporto di lavoro con un disabile. Il recesso è possibile per entrambe le parti nel rispetto dei termini, salvo che si sia in presenza di un giustificato motivo. Il lavoratore ha diritto a un trattamento economico e normativo identico a quello riconosciuto ai colleghi che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda, in attuazione dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale o dalle loro RSA o RSU (art. 20, comma 1).

L'accordo sottoscritto tra le parti può riconoscere il diritto all'apprendimento permanente - in modalità formali, non formali o informali - e alla periodica certificazione delle relative competenze, mentre deve dettagliare le modalità di esercizio del diritto, da parte dei lavoratori agili, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, indicando non solo i tempi di riposo, ma anche tutte le misure tecniche e organizzative necessarie a consentire e garantire una effettiva disconnessione.

Collocandosi lo *smart working* nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il legislatore ha provveduto a stabilire le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore, stabilendo che l'accordo tra le parti disciplina "l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni" (art. 21, comma 1), nonché le condotte, connesse alla prestazione lavorativa svolta fuori dalla sede aziendale, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

I temi della tutela della salute e della sicurezza rappresentano la parte più delicata della nuova normativa perché una parte della prestazione viene svolta in locali o postazioni sulle quali il datore non ha un diretto controllo. All'art. 22, comma 1, si afferma che il datore deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che presta la propria attività con modalità agile, e a tale scopo il datore consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza annuale, un'informativa scritta che individua i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione della prestazione. Il lavoratore agile ha l'onere di collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore (art. 22, comma 2) e il diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni (anche *in itinere*, durante il percorso di andata/ritorno tra l'abitazione ed il luogo in cui si esegue la prestazione). Sul tema della sicurezza restano questioni ancora aperte poiché, venendo meno il legame fisso con il luogo di svolgimento della prestazione, si pongono problemi di definizione e responsabilità oggettiva (3). Nuove criticità derivano dall'assenza, nella normativa, di una distinzione tra la sicurezza relativa agli strumenti di lavoro e la sicurezza relativa al luogo in cui il lavoratore liberamente sceglie di effettuare la prestazione. Mentre la sicurezza degli strumenti deve essere garantita dal datore di lavoro, è difficile configurare la responsabilità oggettiva per la sicurezza del luogo della prestazione, che non è attribuibile al datore il quale non sa dove il lavoratore abbia scelto di lavorare.

Nel settore privato in Italia da qualche anno esistono esempi notevoli di lavoro agile nelle grandi aziende, dove si registrano positivi ritorni in termini di qualità

del lavoro e miglioramento dell'equilibrio vita lavorativa/vita privata. Vodafone, ad esempio, ha avviato la modalità dal 2014 e conta attualmente in organico 3.500 unità di personale che lavorano fuori dalla sede aziendale un giorno a settimana. Altri grandi gruppi (Alstom, Philips, SISAL, Unicredit, Qui! Group, ENEL, Intesa San Paolo, Ferrovie dello Stato, ENI, Barilla, Pirelli, ITALTEN) hanno fatto la medesima scelta. Fra gli accordi più significativi, quello siglato dalla Barilla consente oggi l'adesione di 1.600 unità di personale, pari al 74% dei lavoratori potenzialmente interessati alla modalità agile. I maggiori fruitori risultano essere le donne fra i 35 e i 55 anni e coloro che effettuano un tragitto superiore ai 25 km per raggiungere la sede lavorativa. L'azienda ha organizzato *open day* di formazione IT per illustrare l'utilizzo delle tecnologie digitali indispensabili per lavorare fuori dalla sede aziendale.

L'ENEL ha avviato nel 2016 un progetto pilota dalle seguenti caratteristiche: gestione delle risorse basata sulla responsabilizzazione individuale; ampia flessibilità e autonomia nella scelta di spazi, orari e modalità di lavoro; focalizzazione sulla qualità del lavoro e sul benessere delle persone; attenzione all'impatto ambientale sul territorio; relazioni industriali consapevoli e partecipative. L'accordo ha coinvolto circa 500 lavoratori, individuati nelle unità organizzative già predisposte al lavoro per obiettivi e con strumentazione digitale. La fase sperimentale ha dato esito positivo, l'azienda ha esteso il progetto a circa 7mila unità in tutta Italia, sulla base dell'accordo firmato con i sindacati di categoria lo scorso aprile, e progetta di estenderlo, con i necessari adeguamenti, nei 30 Paesi in cui è presente. In Intesa Sanpaolo 7mila degli oltre 8mila collaboratori hanno scelto il lavoro agile, a partire da un progetto iniziale che riguardava 100 lavoratori con caratteristiche di notevole flessibilità, successivamente esteso a tutti i dipendenti, comprese le figure professionali – come i cassieri – per le quali è difficile immaginare una prestazione lontana dalla sede. Per consentire l'accesso di queste figure alla modalità agile sono stati presi in considerazione gli obblighi di legge sulla formazione, che è stata all'uopo riprogettata in modo da erogarla secondo progetti fruibili a distanza. La valutazione effettuata sugli esiti del progetto ha permesso di riscontrare un aumento della motivazione che si è tradotto anche in un significativo calo delle assenze.

A ridosso dell'approvazione della legge, Ferrovie dello Stato ha avviato un progetto pilota che coinvolge nell'immediato 500 lavoratori e punta su alcune direttrici: responsabilizzazione e valorizzazione dei lavoratori, *work-life balance*, connessione diretta fra competitività dell'azienda e sviluppo delle condizioni organizzative ottimali. I lavoratori che aderiranno potranno optare per un minimo di 4 fino a un massimo di 8 giorni al mese, concordando il progetto con il proprio responsabile e scegliendo, per i giorni stabiliti, orario e luogo di lavoro. L'azienda si impegna a fornire

strumenti informatici idonei a eseguire la prestazione, specifica formazione e obiettivi misurabili.

Nell'anno in corso ENI ha avviato la sperimentazione della modalità agile legandola al tema della genitorialità. L'accordo si applica a lavoratori genitori di bimbi fino a tre anni, disponibili a utilizzare la modalità per almeno 6 mesi, considerati i costi di una formazione mirata e della strumentazione fornita dall'azienda e l'impatto sull'organizzazione del lavoro. All'azienda sono pervenute circa 1800 domande, fra le quali quelle dei padri superavano quelle delle madri. Per ulteriori riferimenti in merito all'attuazione dello *smart working* contrattuale nei vari settori di attività del lavoro privato, sembra utile, in questa sede, segnalare le recenti indagini condotte da ADAPT in riferimento ai contenuti sia agli accordi nazionali che di quelli aziendali (4).

Il lavoro agile si avvia a trovare applicazione anche nella Pubblica Amministrazione, grazie a una direttiva del Dipartimento della funzione pubblica dello scorso 1 giugno che ne fissa modalità e criteri di utilizzo individuando nel 10% del personale l'obiettivo minimo di diffusione da raggiungere al termine della sperimentazione. La direttiva chiarisce che nessuna categoria professionale o tipologia contrattuale è esclusa dall'applicazione, lascia alle singole amministrazioni il compito di individuare eventuali criteri selettivi e invita le amministrazioni a sperimentare la modalità su base volontaria, con l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, riorganizzare il lavoro riprogettando gli spazi fisici e diffondere l'uso delle tecnologie digitali. È previsto che nell'accordo si delineino forme di controllo datoriale e fasce di reperibilità, senza trascurare la valorizzazione del lavoro per obiettivi.

Restano, in questa fase di avvio sperimentale, le criticità di applicazione nelle piccole e medie imprese, a causa dei costi della dotazione informatica da fornire ai lavoratori, della formazione specifica, del supporto a distanza e della sicurezza dei dati e delle informazioni trattate.

(1) Prof. M. Corso, responsabile scientifico dell' "Osservatorio *smart working*" del Politecnico di Milano.

(2) Osservatorio *smart working* della *School of management* del Politecnico di Milano, ricerca presentata il 12 ottobre 2016, condotta su 339 *manager* aziendali (sistemi informativi, risorse umane e *facility management*) e su un *panel* rappresentativo di 1.004 lavoratori.

(3) Prof. A. Maresca, ordinario di diritto del lavoro presso l'Università la Sapienza di Roma.

(4) AA.VV., "Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali, schemi operativi, mappatura della contrattazione collettiva", ADAPT University Press, giugno 2017; "I contratti aziendali sul lavoro agile in Italia", in *Farecontrattazione.it*, Osservatorio ADAPT sullo *smart working* (agg. 14-6-2017); "La regolazione del lavoro agile nei contratti collettivi nazionali di lavoro", *ibidem*.

# 40 anni di riforme della Pubblica Amministrazione e del Pubblico Impiego: dal Rapporto Giannini alla riforma Madia

*Contributo a cura di CONFEDIR*

## 1. Il lungo percorso delle riforme dal 1979 al 2015

Il 16 novembre 1979 l'allora Ministro della Funzione Pubblica Massimo Severo Giannini presentò al Parlamento il "Rapporto sui principali problemi dell'Amministrazione dello Stato", articolato in cinque capitoli: introduzione, tecniche di amministrazione, tecnologia delle amministrazioni, personale e riordinamento dell'Amministrazione dello Stato. Il Rapporto, dopo aver segnalato il cd "torso regionale", prospettava da una parte la ristrutturazione dell'intero assetto dello Stato e dall'altra la riforma degli ordinamenti territoriali infraregionali, interventi entrambi necessari dopo la legge delegata 616/77. La riforma doveva essere impostata utilizzando gli indicatori di produttività-efficienza con l'impiego di "parametri qualitativi compositi attinenti alla soddisfazione degli utenti". Alcune tematiche contenute nel rapporto saranno sviluppate successivamente e diverranno il fulcro delle riforme seguenti.

Per quanto concerneva il personale, nello specifico l'alternativa alla privatizzazione, il Rapporto Giannini affermava che doveva essere conservato come rapporto di diritto pubblico solo quello di coloro che hanno uno status speciale, ai quali è affidato o affidabile l'esercizio delle potestà pubbliche, cioè i direttivi e i dirigenti.

Il Rapporto segnò l'inizio delle riforme, il cui apice fu raggiunto con la Legge n. 312/80 relativa all'assetto retributivo-funzionale del personale civile e militare dello Stato e con la Legge quadro sul pubblico impiego n. 93 del 1983, che introdusse il concetto di produttività per i dipendenti pubblici. Gli anni successivi si caratterizzarono per lo scarso riformismo e contestuale incremento del debito pubblico, che sollecitò l'intervento del legislatore.

La riforma della Pubblica Amministrazione ripartì con la Legge 142/90 sulle Autonomie locali che fornì agli Enti locali nuove strutture e nuove procedure nel solco delle istanze autonomistiche che si erano sviluppate in Europa e con la Legge 214/90 sui procedimenti amministrativi e sul diritto di accesso, che sancì che l'attività amministrativa doveva essere retta dai criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza.

L'anno 1993 fu caratterizzato da due interventi normativi importanti: la Legge n. 81/1993 ed il d.lgs 29/1993. La prima rivoluzionò i sistemi elettorali relativi all'elezione del Sindaco e del Presidente della Provincia con l'introduzione dell'elezione diretta degli stessi; con il decreto 29/1993, invece, si ricondusse nella sua globalità il rapporto di pubblico impiego al regime privatistico, la cd "prima privatizzazione", realizzando quanto auspicato nel Rapporto Giannini.

Le modifiche più importanti all'assetto della Pubblica Amministrazione furono introdotte però dalle leggi così dette Bassanini e dai successivi provvedimenti attuativi. Furono varate quattro leggi: la n. 59/1997 (Bassanini 1), la

n. 127/97 (Bassanini bis), la n. 191/98 (Bassanini ter) e la n. 50/1999 (Bassanini quater).

La legge 59/1997 comportò un ampio decentramento di funzioni a Regioni ed Enti locali realizzando il massimo del federalismo possibile senza modificare la costituzione, mentre la Bassanini bis introdusse innovazioni importanti per il funzionamento degli stessi Enti, nonché la riforma della dirigenza locale e dei Segretari comunali.

L'obiettivo di semplificare l'attività amministrativa per fornire servizi efficienti ai cittadini ed alle imprese nel massimo della trasparenza continuò con le altre due leggi Bassanini, la n. 191/98 e la n. 50/1999. Vennero snellite le procedure, rivisto il sistema dei controlli, modificate le figure professionali, ampliata l'autocertificazione ed introdotta la Carta d'identità magnetica.

La riforma del pubblico impiego nel biennio 1997-1998 visse la cd "seconda privatizzazione" che estese il regime di diritto privato del rapporto di lavoro ai dirigenti generali, devolvendo tutte le controversie al giudice ordinario.

Nel 1997 il Parlamento, avvertendo la necessità di una riforma complessiva del sistema dei controlli, delegò il Governo a riordinare e potenziare i sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche.

In attuazione della delega fu emanato il d.lgs n. 286/99 mediante il quale venne ridisegnata la materia dei controlli interni e della valutazione delle Amministrazioni Pubbliche. Nel rispetto dell'autonomia, gli Enti locali non erano obbligati ad omologare il proprio sistema di controlli a quello delle amministrazioni statali, limitandosi a delineare le linee guida del sistema ed i principi generali da rispettare, scelta rafforzata con il TUEL.

Il decennio di riforme inaugurate dalla legge 142/90 si concluse con il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali (d.lgs 18 agosto 2000, n.267). Tra le novità più rilevanti devono essere citate: il potenziamento delle competenze dirigenziali estese a tutti gli atti di gestione ed a quelli di carattere amministrativo, rafforzamento del principio di separazione tra la sfera politica e quella gestionale, riconoscimento agli Enti locali di un'autonomia più ampia in merito alla regolamentazione del personale, esclusione dai controlli del CO.RE.CO. delle delibere approvate d'urgenza dalle Giunte concernenti le variazioni di bilancio e ratificate dai Consigli, possibilità riconosciuta alle Giunte comunali e provinciali di svolgere controlli di fatto sulla legittimità delle deliberazioni adottate dagli organi consiliari, sottoponendole ai CO.RE.CO.

Nel 2001, con la riforma del Titolo V della Costituzione operata dalla legge n. 3 del 18 ottobre, venne sancita la piena autonomia degli Enti locali e la conseguente attribuzione agli stessi di funzioni originariamente appartenenti allo Stato, ridisegnando un nuovo sistema delle autonomie.

Per la Corte Costituzionale (sentenza n. 106/02), senza intaccare "le idee sulla democrazia, sulla sovranità

popolare e sul principio autonomistico, che erano presenti sin dall'inizio dell'esperienza repubblicana" e nella nuova formulazione dell'art. 114 Cost., "gli enti territoriali autonomi sono collocati al fianco dello Stato come elementi costitutivi della Repubblica quasi a svelarne, in una formulazione sintetica, la comune derivazione del principio democratico e della sovranità popolare" (1).

Nello stesso anno della riforma costituzionale venne emanato anche il d.lgs n. 165, denominato "Norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che costituisce il testo di riferimento principale in tema di pubblico impiego.

Con la Legge n. 145/02 recante "Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato", la cd "Riforma Frattini", fu eliminato qualsiasi limite alla durata minima degli incarichi dirigenziali, aprendo così la strada alla possibilità di conferire incarichi anche molto brevi. Si introdusse anche una disciplina transitoria in base alla quale era possibile la cessazione automatica di tutti gli

incarichi di funzione dirigenziale di livello generale in corso al momento dell'entrata in vigore della legge. Ciò significò un'inversione di tendenza rispetto al principio di separazione tra sfera politica e sfera gestionale.

Nel 2008 il Governo Berlusconi IV avvertì l'esigenza di sviluppare alcuni principi e presentò il Piano Industriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione che contemplava due interventi: uno legislativo per ottimizzare la produttività del lavoro, con una riforma del lavoro pubblico, della dirigenza e della contrattazione collettiva, l'altro di tipo amministrativo, per razionalizzare l'organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni e per sviluppare una forte accelerazione dell'innovazione tecnologica (2). Gli obiettivi dichiarati della Legge delega n. 15/2009 e dal decreto attuativo n. 150/09 erano: promuovere la convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, assicurare una migliore organizzazione del lavoro ed elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, incentivare la qualità della prestazione lavorativa e l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico. Per realizzare gli obiettivi anzidetti si utilizzarono quali strumenti: la riduzione degli ambiti della contrattazione collettiva a vantaggio della legge, la promozione della selettività e della concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, il contrasto alla scarsa produttività ed all'assenteismo, l'estensione del principio di trasparenza a tutto l'operato delle Pubbliche Amministrazioni anche a garanzia della legalità. Parte della "Riforma Brunetta" - tra cui la ripartizione del personale in fasce di merito per l'erogazione degli strumenti di valorizzazione del merito - non è stata mai applicata. Il primo stop fu inferto dall'art. 9, c.1 della legge n. 122/10 che

prevedeva, in materia di pubblico impiego, il blocco della contrattazione fino al 2012 (3).

Negli anni seguenti il dibattito politico e sociale si è concentrato sul fenomeno della corruzione nella Pubblica Amministrazione che ha portato all'emanazione della legge n. 190/12 e del d.lgs n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni".

Nella tabella alla pagina seguente è riportata la cronologia delle riforme dal 1979, anno del "Rapporto Giannini", al 2015.

## 2. La riforma Madia

La legge n. 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", meglio conosciuta come "Legge Madia di

Continua a pag. 54

Riforma Madia della p.a.		
Art.	Contenuto	Decreti legislativi
1	Delega - Modifica del Codice dell'amministrazione digitale	D.Lgs. 26/08/2016, n. 179
2	Delega - Conferenza dei servizi	D.Lgs. 30/06/2016, n. 127
3	Silenzio assenso tra amministrazioni pubbliche e tra amministrazioni pubbliche e gestori di beni o servizi pubblici	
4	Delega - Norme per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti amministrativi	Dpr 12/09/2016, n.194
5	Delega - Scia	D.Lgs. 30/06/2016 n. 126 D.Lgs. 25/11/2016 n. 222 (Scia 2)
6	Modifiche alla disciplina dell'autotutela amministrativa	
7	Delega - Trasparenza amministrativa e anticorruzione	D.Lgs. 25/05/2016, n. 97
8	Deleghe - relative all'organizzazione dello Stato	D.Lgs. 19/08/2016, n. 177 D.Lgs. 04/08/2016, n. 169 D.Lgs 27/02/2017, n. 43
9	Modifica alla disciplina dell'Ordine al Merito della Repubblica	
10	Delega - Riordino delle funzioni e finanziamento delle Camere di commercio, industria artigianato e agricoltura	D.Lgs. 25/11/2016, n. 219
11	Delega - Dirigenza pubblica Delega - procedure di nomina dei direttori generali, dei direttori sanitari e amministrativi	D.Lgs. non adottato D.Lgs. 04/08/2016, n. 171
12	Modifica disciplina della Avvocatura generale dello Stato	
13	Delega - Semplificazione attività degli enti di ricerca	D.Lgs. 25/11/2016, n. 218
14	Promozione conciliazione tempi di vita e di lavoro	
15	Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale per il personale delle Forze armate	
16	Criteri comuni alle tre deleghe contenute negli articoli 17, 18 e 19	
17	Delega - Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche	D.Lgs. 20/06/2016, n. 116 D.Lgs. 25/05/2017, n. 74 D.Lgs. 25/05/2017, n. 75
18	Delega - Riordino disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche	D.Lgs. 19/08/2016, n. 175
19	Delega - Riordino disciplina dei servizi pubblici locali	D.Lgs. non adottato
20	Delega - Riordino della procedura dei giudizi innanzi la Corte dei conti	D.Lgs. 26/08/2016, n. 174
21	Delega - Semplificazione normativa	D.Lgs. 22/01/2016, n. 10
22	Clausola di salvaguardia	
23	Disposizioni finanziarie	

<b>Cronologia delle riforme</b>	
<b>Anno</b>	<b>Intervento</b>
1979	Rapporto sui principali problemi dell'Amministrazione dello Stato
1980	Legge n. 312/80 Nuovo assetto retributivo – funzionale del personale civile e militare dello Stato
1983	Legge n. 93/83 Legge quadro sul pubblico impiego
1988	Legge n. 400/88 Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri
1990	Legge n. 142/90 Ordinamento delle Autonomie Locali
1990	Legge n. 241/90 su semplificazione amministrativa e diritto di accesso (trasparenza)
1992	Legge delega n. 421/92 e con la successiva decretazione delegata
1993	Legge n. 537/93 Interventi corretti di finanza pubblica
1993	D.Lgs n. 29/1993 Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego D.Lgs n. 39/1993 decreti legislativi Norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle amministrazioni pubbliche
1995	DPCM giugno 1995: Carta dei Servizi – Definizione e comunicazione al pubblico degli standard di prestazione delle organizzazioni che erogano servizi dello Stato
1997	Legge n. 59/1997 della Bassanini: Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni ed Enti Locali, per la riforma della PA e per la semplificazione amministrativa
1997	Legge n. 127/97 Bassanini - <i>bis</i>
1998	D.Lgs n. 112/98 Applicativo della Legge Bassanini
1998	Legge n. 191/98 Bassanini - <i>ter</i>
1999	Legge n. 50/99 – Bassanini - <i>quater</i>
1999	D.Lgs n. 286/99 Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59.
2001	Legge Costituzionale n. 3/2001 La riforma del titolo V
2001	D.Lgs n. 165/01 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
2002	Legge n. 145/02 Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato
2009	D.Lgs n. 150/09 Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
2013	D.Lgs n. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
2015	Legge delega 124/15 e decreti attuativi

Continua da pag. 52

Riforma della Pubblica Amministrazione”, è costituita da 23 articoli, così suddivisi:

- artt. 1-7: semplificazioni amministrative;
- artt. 8-10: organizzazione;
- artt. 11-15: personale;
- artt. 16-23: deleghe per la semplificazione normativa.

La Legge contiene 14 deleghe, di cui alcune multiple. Nella tabella a pag. 52 sono riportati gli articoli di legge, i relativi contenuti, con la specifica se comprensivi o meno di delega e i provvedimenti attuativi.

### 3. La riforma della dirigenza

La riforma della dirigenza, uno degli architravi del sistema, è decaduta a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 251/16, che ha avuto l'effetto di uno tsunami, travolgendo il decreto delegato, approvato, ma non ancora emanato.

La Corte ha affermato che *“le pronunce di illegittimità costituzionale, contenute in questa decisione, sono circoscritte alle disposizioni di delegazione della legge n. 124 del 2015, oggetto del ricorso, e non si estendono alle relative disposizioni attuative. Nel caso di impugnazione di tali disposizioni, si dovrà accertare l'effettiva lesione delle competenze regionali, anche alla luce delle soluzioni correttive che il Governo riterrà di apprestare al fine di assicurare il rispetto del principio di leale collaborazione”*. La Corte ha, dunque, sancito che l'intesa Stato - Regioni riguarda anche l'attività legislativa delegata e che il principio di leale collaborazione trova applicazione nell'immediato. Ciò ha permesso l'adozione di decreti correttivi solo per quelle parti della delega che erano state attuate e non per i decreti legislativi relativi alla dirigenza ed ai servizi pubblici locali, approvati, ma non emanati e, di conseguenza, decaduti a causa della sentenza sopracitata.

I punti cardine su cui si basava la riforma erano i seguenti: ruolo dirigenziale unico; qualifica dirigenziale unica; incarichi dirigenziali a termine per la durata di quattro anni prorogabili per altri due anni; reclutamento dei dirigenti tramite concorso pubblico o corso-concorso; possibilità di accesso alla dirigenza di soggetti non appartenenti ai ruoli della dirigenza tramite ricorso a procedura comparativa; istituzione presso il Dipartimento della Funzione Pubblica delle Commissioni, di nomina ministeriale, che si dovevano occupare delle procedure di selezione dei dirigenti; mobilità degli stessi previa predeterminazione dei criteri e dei requisiti da richiedere; abolizione della figura del segretario comunale e istituzione di quella del dirigente apicale.

In merito alla proposta di riforma si era sviluppato un ampio dibattito, le Parti sociali ed esponenti del mondo accademico avevano ravvisato nel provvedimento diverse violazioni della legge delega, nonché dei principi costituzionali sanciti dagli artt. 97 e 98 e dell'autonomia degli Enti territoriali. La Commissione Speciale del Consiglio di Stato ha espresso in merito allo schema di decreto legislativo un parere articolato (n. 2113/2016), nel quale ha evidenziato le diverse criticità del testo, tra le quali

la principale era quella attinente *“all'assenza di un sistema efficace di valutazione dei dirigenti”*.

Sarebbe opportuno che il legislatore, per evitare d'incorrere nuovamente nelle censure di illegittimità costituzionale, si ispirasse ai principi formulati dalla Consulta in diverse sentenze relative alla dirigenza e che di seguito riportiamo:

a) uno stretto legame fiduciario con il potere politico non consente ai dirigenti generali di svolgere in modo autonomo e imparziale la propria attività gestionale, la quale è vincolata nell'azione al «servizio esclusivo della Nazione», ai sensi dell'art. 98 Cost.;

b) la chiara distinzione funzionale tra i compiti di indirizzo politico-amministrativo e quelli di gestione persegue la finalità di consentire al dirigente generale di espletare la propria attività in conformità ai principi di imparzialità e di buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.);

c) il legislatore, nell'identificare gli atti di indirizzo politico amministrativo e quelli a carattere gestionale, non può compiere scelte che, contrastando in modo irragionevole con il principio di separazione tra politica e amministrazione, ledano l'imparzialità della pubblica amministrazione;

d) un meccanismo (c.d. *spoils system una tantum*) di cessazione automatica, *ex lege* e generalizzata, degli incarichi dirigenziali si pone in contrasto con gli artt. 97 e 98 della Costituzione: in particolare, con il principio di buon andamento, con i principi di efficienza e di efficacia, con il principio di imparzialità dell'azione amministrativa, con il principio del giusto procedimento;

e) la revoca delle funzioni può essere determinata soltanto per accertata responsabilità dirigenziale in presenza di determinati presupposti e all'esito di un procedimento che garantisca il diritto di difesa.

La prospettiva riformista deve essere quella delineata dal Consiglio di Stato. Nel parere sullo schema di decreto si legge nella conclusione: *“la Costituzione impone che l'attività della pubblica amministrazione si conformi ai principi di imparzialità e buon andamento per consentire che cittadini, utenti e operatori economici possano ricevere prestazioni e servizi di elevato standard quantitativo e qualitativo”* e che *“alla spinta innovativa corrisponda un complesso di regole puntuali e trasparenti in grado di circondare il rapporto dirigenziale di adeguate garanzie”*.

È auspicabile, dunque, che il processo di riforma della dirigenza, *“di rilevanza nevralgica per il funzionamento dell'intero sistema di diritto amministrativo”* (parere Consiglio di Stato) riparta dai presupposti sopra esplicitati, avendo tra gli obiettivi quello di valorizzare la classe dirigenziale, chiamata a guidare la macchina amministrativa del Paese, garantendole l'indispensabile autonomia dal potere politico.

La violazione dell'autonomia della dirigenza gestionale, il maggior punto di criticità del sistema, è dovuto sostanzialmente al dilagare degli incarichi di tipo fiduciario (art.19 comma 6, d.lgs n. 165/01, con le specifiche dell'art. 110 del d.lgs n. 267/00 per le autonomie locali e dell'art. 15 *septies* ed *octies* d.lgs n. 502/92 e s.m.i. per il Servizio Sanitario Nazionale) ed al sostanziale fallimento della contrattualizzazione del

lavoro pubblico e di quello della dirigenza in particolare, al quale si è ritenuto di poter applicare le norme del diritto privato al fine di conseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza delle prestazioni e che di fatto hanno, invece, creato un promiscuo sistema di regole di diritto pubblico secondo norme private, che hanno fatto perdere di vista il compito prioritario del lavoro pubblico: l'espletamento di pubbliche funzioni secondo criteri di buon andamento ed imparzialità dell'agire amministrativo. La Corte Costituzionale ha ribadito che la "privatizzazione" comporta la protezione degli interessi dei dirigenti con la consistenza del diritto soggettivo ed ha sottolineato, con le sentenze n. 313 del 1996 e n. 193 del 2002, come sia indispensabile che il regime di diritto privato assicuri comunque tutela adeguata dei dirigenti onde garantirne l'imparzialità (4).

#### 4. La riforma del pubblico impiego

Il d.lgs n. 75/2017 non ha introdotto un nuovo testo unico del pubblico impiego, così come previsto dalla Legge delega n. 124/15, ma ha modificato quello esistente intervenendo, peraltro, solo su alcune parti. L'adozione di un testo unico, invece, era auspicabile e doverosa, perché è lo strumento consono per disciplinare in maniera esaustiva l'intera materia, sottoposta negli ultimi venti anni a continue modifiche legislative, peraltro, non tutte contenute nel d.lgs n. 165/01. Continueremo, pertanto, ad operare in una giungla normativa confusa, nella quale vigono ancora disposizioni contenute nel D.P.R. n. 3/1957.

Il Ministro della Funzione Pubblica, in apertura del confronto con le Parti sociali, aveva dichiarato che gli obiettivi principali del decreto legislativo sul pubblico impiego erano *"la fine del precariato nella PA; riapertura della stagione contrattuale e nuove relazioni sindacali, finalizzate ad una contrattazione regolata e responsabile"*.

Il d.lgs 150/09 aveva, infatti, spinto verso una "forte ed esplicita rilegificazione" (5), sottraendo alla contrattazione collettiva ampi spazi negoziali: dai principi generali sulla valutazione, alle sanzioni disciplinari, alla premialità, agli effetti legati al mancato rinnovo dei contratti, alla progressione di carriera tra aree diverse, ora chiaramente legata alla concorsualità (art. 35, c.1 ed art. 52, c.1). L'art. 54 del d.lgs n. 150/09 aveva stravolto l'art. 40 del d.lgs n. 165/01, sostituendone i commi 1-2-3. Il decreto prevede che i contratti collettivi nazionali possano derogare alle disposizioni di legge relative al rapporto di lavoro, anche precedenti. Tuttavia, gli spazi di manovra rimangono limitati, perché la derogabilità opera nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1 e nel rispetto dei principi stabiliti dello stesso decreto (art. 2, comma 2, d.lgs n. 165/01): le sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la mobilità. L'art. 11 dello schema di decreto prevede l'attivazione di livelli autonomi di contrattazione integrativa, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Appare necessario, inoltre, in merito alle nuove disposizioni sul lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione (Capo IV, art. 9 e Capo IX, art. 20) tenere conto dell'esito delle precedenti disposizioni di legge che hanno interessato negli anni scorsi questa materia. Se infatti (art. 9) sembra utile, con le dovute eccezioni, individuare in modo definito le tipologie di contratto flessibile che nella PA possono essere stipulate, la motivazione fornita per ricorrere alle stesse forme contrattuali e cioè *"comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"*, appare troppo generica per limitare davvero la diffusione del precariato.

C'è, dunque, il rischio che il ricorso alle stesse tipologie contrattuali venga reiterato anche in futuro o che si creino molti contenziosi, come già è accaduto. Le motivazioni del ricorso al lavoro flessibile andrebbero, quindi, approfondite e meglio dettagliate.

Fondamentale poi è l'individuazione di un percorso ben definito che consenta l'effettiva acquisizione da parte delle amministrazioni di quel personale che, avendo già prestato servizio a tempo determinato, abbia i requisiti utili per la stabilizzazione.

Altro elemento di novità è il criterio del superamento della dotazione organica. Con questo criterio il legislatore si è posto come obiettivo quello di assicurare maggiore autonomia alle amministrazioni nella individuazione della tipologia di posti e competenze necessarie per l'espletamento delle rispettive funzioni. Uno degli effetti di questa scelta dovrebbe essere anche il ricambio generazionale, con l'ingresso nella Pubblica Amministrazione di giovani motivati e preparati. Il piano triennale dei fabbisogni non può prescindere, però, da un monitoraggio propedeutico delle professionalità esistenti nella Pubblica Amministrazione e dei fabbisogni professionali della stessa, anche alla luce delle nuove professionalità emergenti richiamate dallo stesso articolo. Diversamente, continuerebbe a esistere la burocratica presenza di *"ruoli organici"* superati dalla logica e dal tempo.

L'altro provvedimento approvato in materia di pubblico impiego, il d.lgs 74/2017, tende a definire e riconoscere gli organismi per stabilire e rilevare la *"performance"* delle attività anche dirigenziali nelle Pubbliche Amministrazioni, al fine di erogare gli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa e, comunque, tutti i trattamenti retributivi (riconoscimento delle progressioni economiche, attribuzione incarichi dirigenziali etc.) legati alla *performance*. Il decreto legislativo predispone inoltre il superamento delle fasce di valutazione introdotte dalla legge Brunetta che avevano creato delle gabbie, mai entrate in funzione a causa del blocco della contrattazione e, comunque, di pressoché impossibile applicazione.

Come sottolineato dal Consiglio di Stato nel parere espresso sul decreto legislativo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, la delega legislativa contenuta nell'art. 17 della legge 124/2015 risulta non del tutto attuata quanto ad alcuni

principi e criteri, inerenti ambiti e materie rilevanti per l'attuazione del generale processo di riorganizzazione ed ammodernamento della Pubblica Amministrazione, quali: rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici, valutazione degli stessi e riconoscimento del merito e premialità, separazione tra politica e gestione. È pertanto condivisibile la conclusione del Consiglio di Stato, che ravvisa *“nella disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni un tertium genus rispetto al lavoro privato in senso stretto e a quello pubblico, non essendo stato del tutto portato a compimento il disegno della sua piena equiparazione a quello privato disciplinato dal codice civile e dai contratti collettivi”*.

## Conclusioni

Come osservato da Guido Melis (6), la *“Riforma Madia”* non è la *“riforma delle riforme”*, ma un insieme di misure ad ampio spettro che abbraccia quasi tutte le questioni del diritto amministrativo, oggetto del riformismo degli ultimi decenni.

Quante *chance* di successo ha la riforma Madia? A questa domanda, che si sono posti gli addetti ai lavori e non solo, non è semplice dare una risposta. Se si guarda alle riforme degli ultimi decenni, si scopre che gli interventi riformatori - spesso accomunati dall'insuccesso - non hanno raggiunto gli obiettivi prefissati. I motivi che ne hanno decretato il fallimento sono stati diversi; per evitare che ciò si ripeta, sarebbe opportuno istituire un osservatorio con il compito di monitorare la riforma.

Per B. G. Mattarella *“l'esecuzione della riforma dovrebbe però essere supportata anche da una capillare attività di indirizzo tecnico che accompagni le amministrazioni nell'attuazione di ogni misura”* (7). In tale fase, è auspicabile un maggiore coinvolgimento delle parti sociali e del CNEL quale camera di compensazione, così come contemplata dai Padri costituenti: per valutare la puntuale applicazione della riforma, ma anche per individuare le criticità migliorabili con i decreti correttivi, si potrebbe ipotizzare l'istituzione di un tavolo tecnico con la Parte pubblica, l'ARAN e le Parti sociali proprio presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, istituzione rappresentativa per eccellenza.

## Pubblico e privato: due concetti diversi di produttività?

La recente sentenza della Corte Costituzionale n. 153 del 27 giugno 2017 ha aggiunto un importante tassello alla discussione sulla piena equiparazione tra rapporto di lavoro pubblico e privato, affrontando il tema degli incentivi fiscali alla produttività. Chiamata in causa dalla Commissione tributaria provinciale di Genova per dubbio di legittimità costituzionale della disciplina che esclude il lavoro pubblico dal trattamento fiscale agevolato delle somme erogate ai lavoratori dipendenti a titolo di retribuzione di produttività per gli anni 2011 e 2012 (1), la Suprema Corte ha respinto l'ipotesi di violazione del principio di eguaglianza per ingiustificata disparità di trattamento dei dipendenti del settore pubblico rispetto a quelli del settore privato. Ad avviso dei giudici costituzionali, infatti, la necessità di *“identificare il fondamento del beneficio”* dell'agevolazione fiscale, prevista per le somme erogate a titolo di salario di produttività in favore dei dipendenti delle aziende del settore privato, porta ad escludere che la *ratio* delle norme istitutive del beneficio stesso sia automaticamente estendibile alla categoria dei dipendenti del settore pubblico.

Al riguardo, la Corte sottolinea come il legislatore abbia inteso collegare la detassazione all'erogazione di somme *“correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale”*. Ciò significa che l'agevolazione fiscale sul salario di produttività è strettamente connessa *“all'esercizio da parte del datore di lavoro (...) di un'attività economica rivolta al mercato e diretta alla produzione di utili”*, poiché la *ratio* che ha mosso il legislatore è stata quella di *“promuovere la competitività delle imprese nell'interesse generale”*. Secondo la Corte, tale finalità non appare delineata fra gli obiettivi del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività istituito dal CCNL 28 maggio 2004 del comparto Agenzie Fiscali (come invece paventato dalla Commissione tributaria), che si limita, viceversa, a funzionalizzare le risorse contrattuali alla promozione di *“reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione (...) di piani e progetti strumentali e di risultato”*. Nulla a che vedere, quindi, con il *“miglioramento della competitività aziendale”* e con l'*“incremento della produzione di utili”* chiaramente indicati dal legislatore ai fini della concessione delle agevolazioni fiscali in argomento.

(1) La questione di legittimità costituzionale era stata sollevata dalla Commissione, a seguito di giudizio promosso da un dipendente dell'Agenzia delle entrate di Genova, in relazione all'art. 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, concernente l'erogazione, per l'anno 2011, ai lavoratori del settore privato di somme collegate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa delle imprese, con assoggettamento ad IRPEF sostitutiva agevolata.

(1) Diritto degli Enti Locali, Ed. Simone 2012.

(2) Antonella Tabarrini, *“La riforma della Pubblica Amministrazione e del Lavoro Pubblico in Italia”*, in Note Tematiche marzo 2010.

(3) Carlo Sizia, *“La riforma Brunetta”*, in La Dirigenza nella Pubblica Amministrazione aprile 2012.

(4) Francesco Verbaro *“La dirigenza pubblica: composizione e normativa”* in Dirigenza pubblica: una riforma #fuorimercato.

(5) Guida alla Riforma Brunetta – Ciro Silvestro, Ed. Italia Oggi.

(6) Guido Melis *“I precedenti storici e le possibilità di successo”* in La riforma della Pubblica Amministrazione - Ed. Gruppo 24 ORE, febbraio 2017.

(7) Bernardo. G. Mattarella – Elisa D'Alterio *“La riforma della pubblica amministrazione e la sua attuazione”* in La riforma della Pubblica Amministrazione - Ed. Gruppo 24 ORE, febbraio 2017.

## Capitale umano nella p.a.: consistenza, struttura, composizione

I dati più recenti del Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato, aggiornati al 31.12.2015 e resi noti il 18 gennaio scorso, permettono – oggi forse ancor più e meglio che in passato - di analizzare alcune interessanti dinamiche evolutive che riguardano la consistenza, la struttura e la composizione del capitale umano nella pubblica amministrazione italiana. La rilevazione censuaria, effettuata dal Ministero dell'Economia con il supporto attivo di tutte le Amministrazioni e corredata da un dettagliato commento esplicativo a cura dello stesso MEF, fornisce gli strumenti conoscitivi necessari per tentare di cogliere gli effetti concreti delle politiche del personale pubblico messe in atto dai vari governi succedutisi negli ultimi anni: a cominciare dalla politica di contenimento dei costi delle dotazioni organiche che ha determinato il quasi generalizzato blocco del *turn-over* negli ultimi 8 anni. Le riflessioni che ne derivano, peraltro, acquistano un rilievo che travalica la mera disamina tecnica dei dati, se valutate nel contesto delle aspettative di maggiore efficienza, efficacia, produttività e capacità organizzativa della macchina pubblica – direttamente correlate ad un atteso miglioramento della qualità del lavoro - legate all'attuazione della complessa stagione riformatrice avviata con il decreto-legge 90/2014 e proseguita con il varo della legge-delega n. 124/2015 e dei suoi decreti attuativi.

Un primo elemento che merita di essere preso in esame è quello relativo al totale del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni in servizio alla data del 31.12.2015 e al raffronto con gli anni precedenti. Le tabelle MEF indicano una consistenza complessiva degli organici di tutte le p.a. pari a 3.257.014 unità di personale nel 2015 (1), a fronte dei 3.429.266 presenti nel 2007: cifra che comprende indistintamente tutte le tipologie di rapporto di lavoro e non tiene conto della differenza fra personale contrattualizzato e personale in regime di diritto pubblico. Occorre peraltro tener presente che la base della rilevazione si è ampliata nell'arco di tempo considerato, poiché dal 2014 è stato aggiunto un certo numero di Enti, inseriti nella lista ISTAT S13, che prima non venivano censiti. Al netto dei nuovi ingressi, quindi, il totale 2015 per l'insieme della pubblica amministrazione scenderebbe a 3.192.046 unità di personale in servizio, vale a dire 278.587 posti di lavoro in meno rispetto al 2006, anno in cui la serie storica delle rilevazioni RGS aveva fatto registrare il picco massimo di presenze con 3.470.633 unità: il che si traduce in una riduzione della consistenza organica complessiva per tutta la p.a. pari ad oltre l'8% nell'arco di un decennio. Questo dato medio, tuttavia, nasconde al proprio interno situazioni alquanto differenziate. In

alcuni settori, infatti, la riduzione della forza lavoro disponibile è stata assai più marcata che in altri, lasciando intravedere le difficoltà operative che, in un futuro non lontano, potrebbero affacciarsi in molti enti (e che, anzi, in diversi casi appaiono già evidenti) rispetto alla capacità di soddisfare la domanda di servizi. Vediamo nel dettaglio quali sono i settori maggiormente colpiti dalla contrazione dei livelli occupazionali.

Il comparto dei Ministeri ha perso 36.229 unità, passando dalle 189.378 del 2006 alle 153.149 del 2015 (-19,1%); ma una riduzione ancor più pesante, in termini di incidenza, si è verificata nel settore degli Enti Pubblici non economici (del quale, per inciso, fanno parte i maggiori enti previdenziali nazionali), passato dalle 59.719 presenze del 2006 alle 43.341 del 2015, con una perdita in valore assoluto di 16.378 unità (-27,4%). Nello stesso intervallo di tempo, le Università hanno dovuto rinunciare a 17.822 posti di lavoro (da 116.956 a 99.134, pari al 15,2% in meno), mentre le Agenzie fiscali, a loro volta, sono scese dalle 55.656 unità nel 2007 (anno in cui la consistenza organica del settore ha segnato il punto massimo) alle 51.228 del 2015, perdendo circa 8 punti in percentuale. Rilevante, come valore assoluto, la diminuzione nel settore Regioni/Autonomie locali, che ha perso 61.257 addetti in 10 anni passando da 521.605 a 460.348 unità (11,7% in meno); mentre il comparto Sanità - il secondo più grande della pubblica amministrazione, dopo la Scuola - è passato da 686.505 addetti nel 2006 a 653.352 nel 2015, con una perdita del 4,8%. I Corpi di Polizia sono passati da 336.266 operatori in servizio nel 2006 a 312.205 nel 2015, perdendo oltre 24.000 unità, pari ad oltre il 7% in meno, mentre le Forze Armate hanno lasciato sul campo, in un decennio, poco meno di 20.000 addetti (da 200.947 nel 2006 a 181.523 nel 2015), con un calo del 10%. In termini assoluti, l'emorragia di capitale umano più accentuata si è avuta nel comparto Scuola, che nel periodo considerato ha visto ridursi la propria consistenza organica di ben 62.858 unità; si è infatti passati dalle 1.147.940 presenze in servizio del 2006 alle 1.085.082 del 2015 (-5,4%), ma a valle di un *trend* incostante che mostra una chiara inversione nell'ultimo triennio (+ 71.911 nel periodo 2013-2015, per effetto di provvedimenti concernenti l'immissione in ruolo di personale precario e l'assunzione di nuove unità), al netto del quale la perdita ammonterebbe a 134.769 dipendenti, pari all'11,7%, concentrata in soli 6 anni (2006-2012).

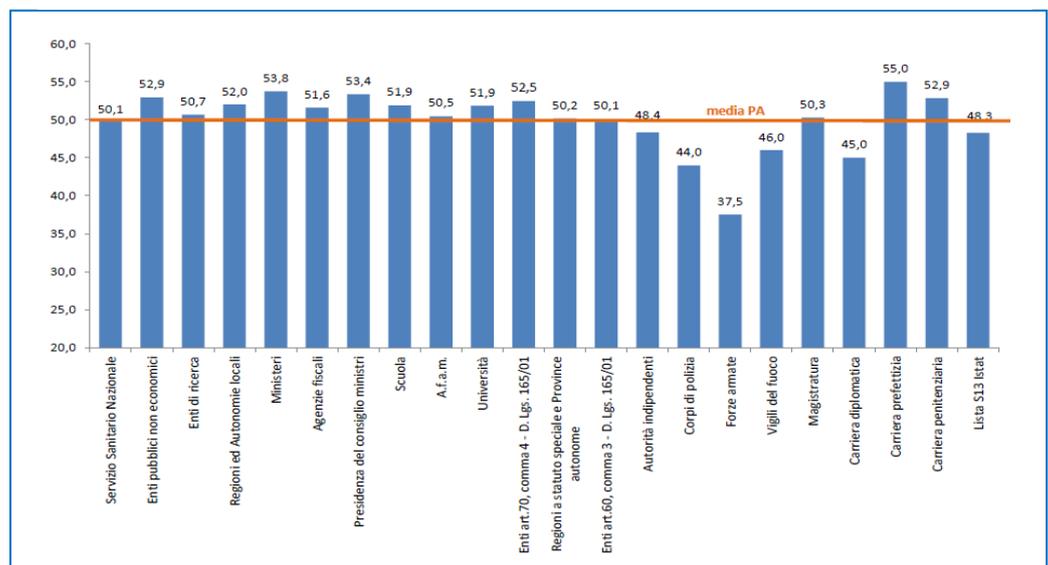
Gli effetti della progressiva diminuzione della forza lavoro nel settore pubblico si riverberano sugli andamenti occupazionali complessivi dal Paese, determinando una riduzione graduale, a partire dal 2008, della quota di pubblico impiego sul totale degli occupati. Dal 14,6% raggiunto nel 2008, infatti, l'incidenza degli occupati nelle pubbliche amministrazioni (con qualunque tipologia di rapporto)

rispetto al totale della forza lavoro è scesa rapidamente al 14,2% nel 2009, al 14% nel 2010, al 13,6% nel 2011 e al 13,2% nel 2012: quota sulla quale si è attestata anche nel 2013, 2014 e 2015 (ma solo perché, nel frattempo, si era allargata la base di rilevazione statistica utilizzata dalla Ragioneria Generale dello Stato) (2). Il trend appare altrettanto evidente se riferito al rapporto fra occupati nella P.A. e totale degli occupati in tutti i settori del lavoro pubblico e privato, che dal 15,6% del 2008 passa al 15,5% del 2009, al 15,2% del 2010, al 15% del 2011, al 14,9% del 2012, per poi assestarsi intorno a quest'ultima percentuale nei tre anni successivi (3). I dati sopra riportati consentono indubbiamente di apprezzare "l'efficacia delle politiche di contenimento del *turn over* introdotte per la generalità dei comparti a partire dal 2008" (4), che trovano peraltro riscontro

per il personale delle pubbliche amministrazioni e nella progressiva diminuzione della sua incidenza rispetto alla spesa pubblica complessiva. Gli stessi dati del Conto Annuale, infatti, permettono di ricostruire il trend della spesa di personale (incluso il personale non dipendente) per tutta la pubblica amministrazione negli ultimi anni, dal quale si può evincere come essa sia andata costantemente diminuendo per effetto del 'combinato disposto' rappresentato dalla riduzione complessiva degli organici – ancorché di intensità diseguale fra i vari

pubblica, pag. 8, Tabella II.1-3, intitolata "Conto economico delle amministrazioni pubbliche") il progressivo calo delle spese dei redditi da lavoro dipendente nel triennio 2013-2015, che hanno registrato una diminuzione pari a circa il 2%, a fronte della sostanziale immobilità delle spese per consumi intermedi, pure oggetto di importanti misure di *spending review* negli ultimi anni e, addirittura, dell'incremento di oltre 5 miliardi di euro del "Totale spese", che è salito dagli 818.982 milioni del 2013 agli 826.429 del 2015. L'andamento del rapporto tra spesa per le retribuzioni dei dipendenti pubblici e spesa pubblica complessiva non sembra altresì destinato a subire variazioni di rilievo secondo le previsioni tendenziali per il triennio 2017-2020 contenute nel Documento di Economia e Finanza 2017, approvato nel

Età media al 31.12.2015 nei vari settori della p.a. e raffronto con l'età media dell'intero settore pubblico. Fonte: elaborazione ARAN su dati RGS-IGOP



comparti e, comunque, non generalizzata - e dal blocco, a decorrere dal 2010, dei rinnovi contrattuali e con il conseguente mancato incremento dei livelli retributivi del personale dipendente. Dai 169.091 milioni di euro di spesa del 2009, infatti, si è passati ai 166.726 del 2010, ai 163.968 del 2011, ai 158.921 del 2012, ai 156.930 del 2013, ai 155.682 del 2014 e ai 154.877 del 2015 (5). L'entità del risparmio effettuato tra il 2009 e il 2015 ammonta, per questa specifica voce della spesa pubblica, a 14 miliardi e 214 milioni di euro, pari all'8,4% in meno nel confronto diretto tra il valore assoluto del 2009 e quello del 2015.

Anche limitandosi agli anni più recenti del periodo in esame, peraltro, è possibile rilevare il calo dell'incidenza delle spese di personale rispetto all'entità complessiva della spesa pubblica complessiva grazie ai dati del Documento di Economia e Finanza 2016, elaborato dal Ministero dell'Economia e delle finanze ed approvato nel Consiglio dei Ministri dell'8 aprile 2016. In esso si nota infatti (Sezione II – Analisi e tendenze della finanza

Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2017. La Tabella II.2-1 a pag. 19 della Sezione II del documento sopra citato, infatti, prevede la sostanziale stabilità delle spese per reddito da lavoro dipendente nell'arco del triennio considerato, nel corso del quale si dovrebbe altresì anche assistere a una brusca impennata (pari a circa 3 miliardi di euro) delle spese per consumi intermedi e a una crescita di quasi 35 miliardi di euro della spesa pubblica complessiva.

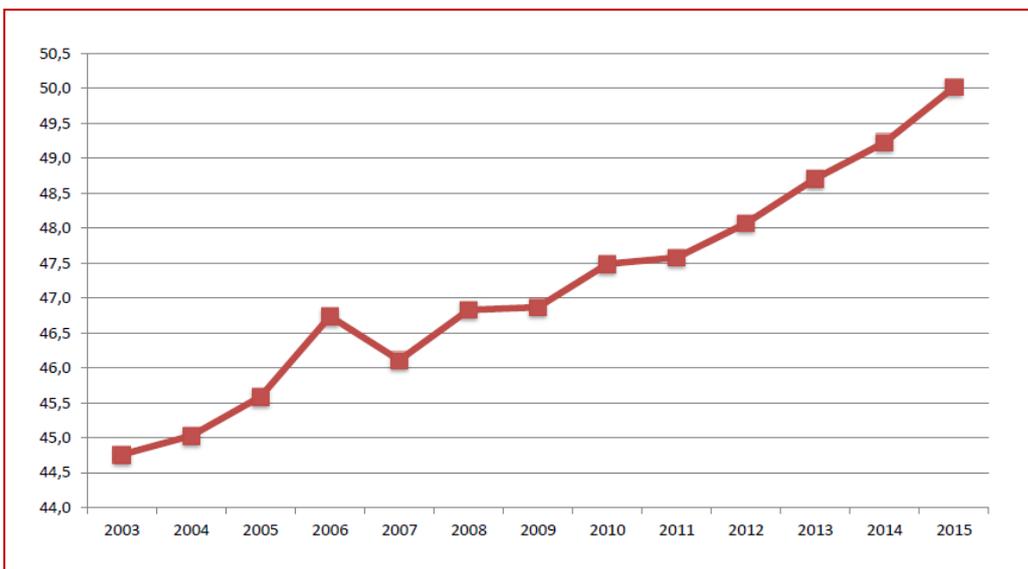
Ma a parte i riflessi in termini di spesa pubblica, l'analisi dei dati del Conto Annuale non può fare a meno di soffermarsi sulle modificazioni che le politiche di contenimento degli organici delle pubbliche amministrazioni hanno prodotto – e continuano a produrre - nella struttura anagrafica del personale in servizio. La fotografia scattata dal Ministero dell'economia al 31.12.2015 rivela un'età media per la pubblica amministrazione italiana pari a 49,8 anni, con un range di genere compreso tra una media di 49 anni per la componente maschile e di 50,5 per quella

femminile. Il dato in questione assume particolare risalto soprattutto se confrontato con quello analogo degli anni precedenti, tra i quali il citato Commento del MEF propone, esemplificativamente, il 2001 e il 2008. Nell'arco di un quindicennio, in effetti, il cambiamento è impressionante. Nel 2001 l'età media dei pubblici dipendenti italiani era pari a 43,5 anni (42,6 per gli uomini contro 44,5 per le donne), ma nel 2008 era già salita a 46,8 anni (46,2 contro 47,3). Alla fine del periodo considerato, l'invecchiamento medio della forza lavoro attiva nella pubblica amministrazione aveva 'guadagnato' più di sei anni rispetto al dato di partenza, con punte *record* nei Ministeri (passati da un'età media di 45,7 anni a 53,8), negli Enti Pubblici non economici (da 46,9 a 52,9), nelle Forze Armate (da 29,8 a 37,5), nei

nuova classe modale è diventata quella della fascia 50-54, con circa 640.000 dipendenti in servizio, seguita a ruota dalla classe d'età 55-59, con oltre 610.000 presenze (nel 2001 questa classe figurava invece al quinto posto come densità di popolazione, sia per gli uomini che per le donne, con poco più di 260.000 unità complessive). Per aggregazioni più vaste, poi, il fenomeno dell'invecchiamento della forza lavoro nel settore pubblico appare ancor più evidente. Ad esempio, se consideriamo tre sole macro-classi anagrafiche (*under 35*, *35-49* e *over 50*), notiamo che nel 2015 la classe più giovane ha perso 459.271 unità in servizio, ossia quasi il 70% di quelle che annoverava nel 2001, la classe mediana ne ha perse 555.921 (-32,6%), mentre la classe più anziana ne ha guadagnate 727.174, vale a dire

Andamento età media nella p.a. in base ai dati del Conto Annuale.

Fonte: elaborazione ARAN su dati RGS-IGOP



Corpi di Polizia (da 34,1 a 44,1) e nella Carriera prefettizia (da 47,5 a 55) (6). I due grafici precedenti, tratti da elaborazioni ARAN su dati RGS-IGOP relativi al 2015 ed aggiornati al 21-3-2017, mostrano, rispettivamente, lo scostamento delle età medie rilevate nei singoli comparti della p.a. rispetto alla media dell'intero settore pubblico (esclusi i lavori flessibili e i lavoratori socialmente utili) e l'andamento dell'età media dell'intera p.a. nel periodo 2003-2015 (*idem c.s.*). Ci si può fare un'idea più completa dei potenziali riflessi dell'invecchiamento della popolazione lavorativa nella p.a. esaminando e confrontando fra loro le "piramidi dell'età" elaborate dal MEF per gli anni 2001 e 2015, suddivise per genere (7). Basta osservare lo spostamento verso l'alto della "classe modale" (ossia, la classe dove si registra la massima frequenza di un certo valore), sia per gli uomini che per le donne, per rendersi conto dell'entità della trasformazione in atto. Se infatti nel 2001 la classe più affollata, per entrambi i generi, risultava essere quella della fascia di età compresa fra 45 e 49 anni, con circa 615.000 dipendenti in servizio, alla fine del 2015 la

circa l'80% in più di quelle che risultavano 15 anni prima (vedi tabella alla pagina seguente). Come si può notare, l'incidenza degli *over 50* sul totale della forza lavoro nel settore pubblico è praticamente raddoppiata, mentre quella degli *under 35* appare molto più che dimezzata. Peraltro, l'analisi di cui sopra, riferita al totale dei dipendenti in servizio, può essere ulteriormente raffinata in riferimento alle situazioni dei singoli settori della P.A., che presentano *trend* di invecchiamento differenziati, rispetto ai quali lo spazio a disposizione non ci

consente, in questa sede, di avviare un ragionamento articolato. In prospettiva, la crescita tendenziale dell'età media degli addetti al settore pubblico non appare destinata ad invertirsi nei prossimi anni, come sembra di poter evincere dalla proiezione sul 2020 che il MEF propone rispetto alla distribuzione del totale del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni per età e genere (8). La classe d'età compresa fra 55 e 59 anni diventerebbe la più affollata, con oltre 650.000 addetti in servizio, seguita (ed è forse questo il dato più significativo) dalla fascia 60-64 con 603.000 unità presenti (nel 2015 erano 385.033, mentre nel 2001 erano 'appena' 111.133). Sebbene la stessa fonte avverta che diversi fattori potrebbero modificare tale stima (come, ad esempio, l'incidenza dei nuovi ingressi che "verosimilmente saranno fra le 300.000 e le 500.000 unità nel complesso dei 5 anni" e che andranno a rimpinguare le classi di età meno elevate) (9), è innegabile che la variazione della composizione anagrafica del personale pubblico verificatasi nel corso degli ultimi 15 anni, contestualmente alla progressiva

riduzione del numero degli addetti presenti in servizio, dovrà essere considerato un tema centrale nella progettazione di nuovi processi lavorativi che siano in grado di assicurare a cittadini ed imprese una migliore qualità del funzionamento dell'apparato pubblico. L'ultimo tratto del presente spazio di riflessione è infine

dedicato all'andamento del lavoro flessibile, con particolare riguardo ai rapporti a tempo determinato: di gran lunga (e storicamente) la tipologia di flessibilità più diffusa nella P.A. Alla fine del 2015, le unità di personale in servizio con contratto a termine (10) risultavano essere complessivamente 81.897 (non considerando le circa 143.500 unità di personale in servizio nella Scuola e negli Istituti di Alta formazione artistico-musicale, nonché le circa 40.000 unità presenti nelle Forze Armate e nei Corpi di polizia), dato che appare in ripresa rispetto al minimo storico conseguito nel 2013 (pari a 75.658 unità), ma solo perché, come già rilevato in precedenza, dal 2014 il censimento annovera alcuni enti che prima non erano considerati. A parità di enti, il totale 2015 ammonterebbe a 76.808, ovvero sostanzialmente in linea con quello del triennio precedente (erano 77.439 nel 2012): il che, incidentalmente, induce a formulare qualche considerazione in merito all'efficacia di taluni provvedimenti di 'stabilizzazione' dei precari della p.a. adottati in anni recenti: primo fra tutti, il decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (poi legge 30 ottobre 2013, n. 125). In ogni caso, oltre 2/3 dei precari a tempo determinato attualmente in servizio nella P.A. risultano occupati nei comparti Regioni/Autonomie locali e Sanità: il secondo addirittura con *trend* in crescita costante nell'ultimo triennio. Dei circa 41.000 rapporti a termine in meno registrati tra il 2007 e il 2015 (e sempre calcolando a parte i settori ricordati in precedenza), 19.000 appartengono al comparto Regioni/Autonomie locali e circa 5.000 al comparto Sanità. Ma contributi di un certo rilievo al decremento dei rapporti a termine sono arrivati anche dai Ministeri (-4.000), dagli Enti Pubblici non economici (-3.000) e dalle Agenzie Fiscali (-1.800), il che permette di considerare tale fenomeno ormai marginale nelle amministrazioni centrali, pur al netto dell'attuazione delle nuove procedure di stabilizzazione definite dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 per il triennio 2018-2020.

(1) In riferimento al solo personale stabile, escludendo i lavoratori con contratti flessibili (tempo determinato, LSU, in formazione e lavoro, interinali), la consistenza complessiva degli organici della P.A. nel 2015 ammonta a 3.015.036 unità.

(2) Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", 2017, Tabella 6.11 – Confronto dell'andamento del personale e delle spese con le principali grandezze economiche, pag.74, a corredo della quale si osserva che

Differenza 2015-2001 nella composizione della popolazione lavorativa della P.A. per macro-classi di età anagrafica – Elaborazione CNEL su dati MEF/Conto Annuale/Struttura del personale per età

	UNDER 35	%	35-49	%	OVER 50	%	TOTALE
2001	664.604	20,1	1.704.104	51,6	934.346	28,3	3.303.054
2015	205.333	6,8	1.148.183	38,1	1.661.520	55,1	3.015.036
DIFFERENZA 2015-2001	- 459.271		-555.921		+ 727.174		-288.018
DIFFERENZA 2015-2001 %	- 69,1%		-32,6%		+77,8%		-8,7%

“tale riduzione è avvenuta in misura pressoché costante in ragione dello 0,3-0,4% per ciascun anno fino al 2013 in cui si registra un arresto di questa tendenza. Escludendo gli enti della lista S13 nel 2014 vi è una nuova riduzione di questa quota anche se in misura inferiore rispetto agli anni precedenti (-0,2%); nel 2015 la quota resta pressoché costante.

(3) Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", 2017, pag. 74: "Dopo essersi ridotta costantemente nei primi quattro anni del periodo osservato, la quota dei dipendenti della PA rispetto al totale degli occupati ha oscillato nei successivi 5 anni intorno al valore minimo del 15%. Escludendo gli enti inclusi nella lista S13 il valore degli ultimi due anni raggiungerebbe il minimo della serie."

(4) Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", 2017, pag.13.

(5) I dati riportati sono tratti da: Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", cit., pag.51, tab. 6.1: "Totale del costo del personale dipendente ed estraneo all'amministrazione" e, al fine di una maggiore omogeneità di raffronto, si riferiscono alla totalità degli enti pubblici al netto di quelli entrati nelle rilevazioni del Conto Annuale a decorrere dal 2014 (c.d. "lista S13 ISTAT").

(6) Può essere interessante confrontare questi dati con quelli elaborati da Il Sole 24 Ore nella tabella concernente "Età media e donne: l'identikit di Cento Mestieri – L'età media in anni dei lavoratori del settore pubblico, delle aziende private e dei professionisti italiani e la relativa quota percentuale di genere femminile", pubblicata il 26 settembre 2016, dalla quale si evince che, in una classifica di 100 professioni analizzate per classe di età e genere, ai primi 20 posti figurano ben 15 "professioni" afferenti alla pubblica amministrazione, tra cui quelle indicate come "Professori ordinari università", "Carriera prefettizia", "Dipendenti ministeriali" e "Dipendenti Presidenza del Consiglio dei Ministri" conquistano, nell'ordine, i primi 4 posti del ranking. In generale, l'età media rilevata dalla suddetta indagine, aggregata per macro-categorie professionali, risulta pari a circa 44 anni per i dipendenti del settore privato, a 47 anni per i professionisti e a 49 anni per i dipendenti pubblici (i dati relativi al pubblico impiego sono ricavati dal Conto Annuale MEF 2014).

(7) Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", 2017, pag. 75: "La tabella è predisposta su fasce quinquennali a partire dalla prima classe d'età <<fino a 19 anni>> per arrivare a <<tra 60 e 64>> mentre le ultime due classi sono distinte in <<tra 65 e 67>> e <<68 e oltre>>."

(8) Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", 2017, pp. 77-78.

(9) Ibidem.

(10) Il MEF include in questa tipologia di rapporti anche il personale con contratto di formazione lavoro, utilizzato ormai in forma residuale "quasi esclusivamente nel comparto delle Regioni e autonomie locali per circa duecento unità annue" (Ministero dell'Economia e delle Finanze, "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2015", 2017, pag. 30).

### III – Le tendenze delle relazioni industriali tra incentivazione della produttività e frammentazione

#### I numeri dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro

Nella redazione dell'articolo dedicato all'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL lo scorso anno ci eravamo soffermati sulla descrizione delle varie sezioni in cui è attualmente articolato, dopo il primo periodo dall'avvio - nei primi anni '90, a seguito della legge istitutiva del 30 dicembre 1986, n. 936 - essenzialmente dedicato alla contrattazione nazionale. In questo numero daremo conto invece dei mutamenti registrati nel corso dell'ultimo anno dal punto di vista dell'Archivio dei contratti, partendo dalla contrattazione nazionale ed esaminando via via tutte le altre articolazioni che ne costituiscono l'assetto attuale.

ai pochi contenuti che ancora non erano disponibili *online* fino a poco tempo fa.

Anche al fine di rendere fruibile la totalità dei documenti archiviati, è stato recentemente ristrutturato il sito del CNEL avvalendosi delle più moderne tecnologie, in grado di supportare una mole sempre maggiore di documenti e di renderli disponibili per il *download*.

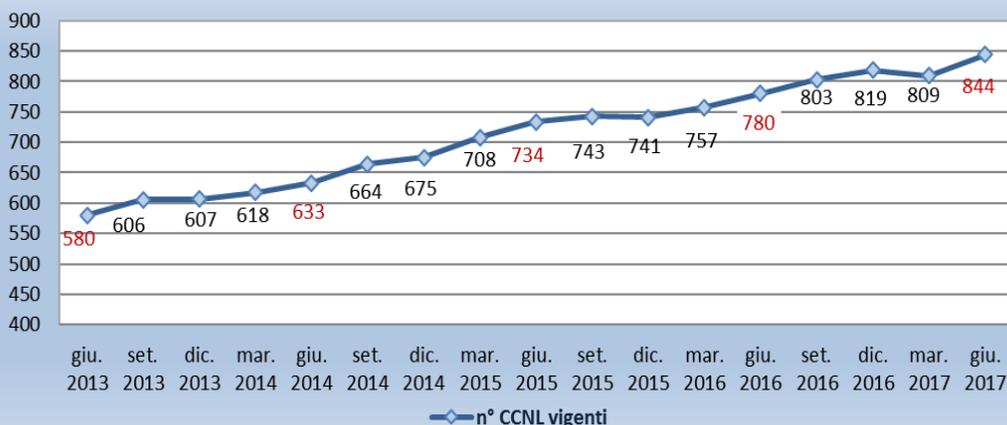
Il primo dato da cui parte la nostra analisi è il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti censiti all'interno dell'Archivio CNEL. Tale numerosità è in crescita costante. Si tratta del primo

dato sintetico che è stato monitorato e ciò ha consentito di ricostruire l'andamento temporale con dati trimestrali relativi agli ultimi quattro anni, partendo dai 580 CCNL del giugno 2013, fino agli attuali 844.

Il trend in salita della numerosità dei CCNL vigenti non si è mai arrestato. Nel periodo preso in esame si registrano solo due dati in calo, nel dicembre 2015 e nel marzo 2017.

**Numero CCNL vigenti depositati al CNEL**

*Andamento temporale*

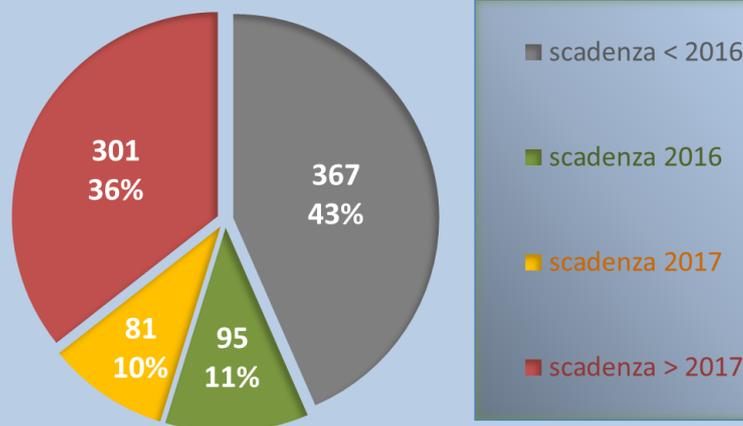


Il quadro riassuntivo della struttura e dei contenuti delle varie sezioni dell'Archivio viene riportato nuovamente a conclusione del presente articolo, rispecchiando l'articolazione con cui è possibile, attraverso il sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it), consultare tutti gli oltre 73.300 contratti delle varie tipologie catalogati e organizzati nel corso degli anni.

Infatti, scopo primario del legislatore nell'istituzione dell'Archivio dei contratti del CNEL era "...consentire la loro conservazione nel tempo e la pubblica consultazione" (art. 17 comma 3, Legge 30 dicembre 1986, n. 936), finalità che si è rivelata molto utile se si considera il numero sempre crescente di visitatori che accedono, in piena autonomia o con l'assistenza del personale addetto all'ufficio di supporto, alle pagine del sito istituzionale dedicate alla contrattazione e

#### 844 CCNL vigenti depositati al CNEL

**Distribuzione per anno di scadenza**  
(aggiornamento a giugno 2017)



## Numero CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

variazione giugno 2015 - giugno 2017 e ripartizione per settore

settori	giugno 2015	giugno 2016	giugno 2017	var. ass. 2015-2017	variazione % 2016-2017	variazione % 2015-2017
Agricoltura	36	41	49	13	19,5	36,1
Chimici	31	34	34	3	0,0	9,7
Meccanici	23	27	29	6	7,4	26,1
Tessili	30	31	31	1	0,0	3,3
Alimentaristi - Agroindustriale	32	32	36	4	12,5	12,5
Edilizia	57	61	64	7	4,9	12,3
Poligrafici e Spettacolo	43	44	44	1	0,0	2,3
Commercio	164	189	203	39	7,4	23,8
Trasporti	73	59	64	-9	8,5	-12,3
Credito e Assicurazioni	32	30	31	-1	3,3	-3,1
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	85	93	104	19	11,8	22,4
Altri vari	56	61	76	20	24,6	35,7
<b>TOTALE</b>	<b>734</b>	<b>780</b>	<b>844</b>	<b>110</b>	<b>8,2</b>	<b>15,0</b>

Nel primo caso la contrazione del dato è da ricondurre al cospicuo decremento del numero dei CCNL vigenti nel settore dei Trasporti, dovuto all'accorpamento dei contratti dei lavoratori marittimi. Nel secondo caso, invece, la diminuzione del numero è il risultato di un'attività di ricognizione, effettuata con la collaborazione di alcune parti contraenti, che ha consentito di venire a conoscenza di cessazioni o

confluenze contrattuali che hanno permesso di collocare nell'Archivio storico CCNL ormai scaduti da tempo. Nonostante ciò, in entrambi i casi, la numerosità dei CCNL vigenti censiti in Archivio è scesa relativamente, in quanto non si è comunque arrestato il flusso delle nuove accessioni, vale a dire contratti stipulati per la prima volta da soggetti contraenti già esistenti o da nuove organizzazioni sindacali e/o

datoriali. La crescita costante del dato è essenzialmente riconducibile a questi ultimi due fattori: la mancanza di comunicazione di cessazioni e accorpamenti contrattuali e la contestuale stipula (e deposito al CNEL) di nuovi contratti.

Da anni l'ufficio si adopera al fine di sollecitare le parti stipulanti al deposito degli accordi di rinnovo dei CCNL via via scaduti, nonché alla sollecita comunicazione delle variazioni inerenti eventuali cessazioni o confluenze contrattuali. Succede così che nell'Archivio CNEL risultino depositati 367 contratti nazionali aventi scadenza anteriore al 2016 - sul totale di 844 - e che questi vengano conteggiati tra i contratti vigenti perché non si è in grado di avere notizie certe sulla loro vigenza. Anche perché non è detto che CCNL scaduti da tempo siano necessariamente cessati o sostituiti da nuovi contratti. Il dettato normativo impone al CNEL la comunicazione a cura delle parti stipulanti, che sono quindi le uniche fonti di certificazione del dato relativo alla vigenza contrattuale.

## Numero CCNL depositati al CNEL

(giugno 2016 - giugno 2017)

Ripartizione per settore e trimestre

settore	III trim. 2016	IV trim. 2016	I trim. 2017	II trim. 2017	Totale
Agricoltura	10	1	4	3	18
Chimici	1	0	6	0	7
Meccanici	2	5	1	2	10
Tessili	4	2	4	1	11
Alimentaristi-Agroindustriale	4	4	4	2	14
Edilizia	2	4	3	1	10
Poligrafici e Spettacolo	0	0	0	3	3
Commercio	7	18	22	25	72
Trasporti	1	4	9	6	20
Credito e Assicurazioni	2	0	5	4	11
Aziende di Servizi	4	9	1	3	17
Amministrazione Pubblica	0	0	0	0	0
Enti e Istituzioni Private	4	12	9	18	43
Altri Vari	5	4	6	9	24
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>63</b>	<b>74</b>	<b>77</b>	<b>260</b>

## Contrattazione Nazionale

Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" \*  
(giugno 2017)

Ripartizione per settore

Agricoltura	185
Chimici	256
Meccanici	128
Tessili	287
Alimentaristi - Agroindustriale	206
Edilizia	234
Poligrafici e Spettacolo	330
Commercio	553
Trasporti	618
Credito e Assicurazioni	412
Aziende di Servizi	204
Amministrazione Pubblica	366
Enti e Istituzioni Private	305
Altri Vari	141
<b>Totale</b>	<b>4.225</b>

\* Analisi avanzate è il software che consente l'interrogazione dei Ccnl depositati secondo un'ampia selezione delle tematiche in essi contenute.

Consideriamo convenzionalmente "vigente" un CCNL finché non viene sostituito da un successivo contratto nella sua stesura definitiva. E' per questo che sul sito, nella sezione dedicata all'*Archivio corrente*, spesso non risulta presente un solo contratto, ma un testo definitivo accompagnato da successivi accordi che lo rinnovano, integrano o modificano in alcune parti e che insieme forniscono l'articolato contrattuale di riferimento aggiornato. Dal confronto delle due tabelle prese in esame, emerge come i settori in cui si registra una maggiore numerosità di contratti vigenti siano anche quelli in cui la produzione di accordi è più sostenuta. Il dato relativo all'ultimo anno risulta quindi in continuità con quello degli anni precedenti.

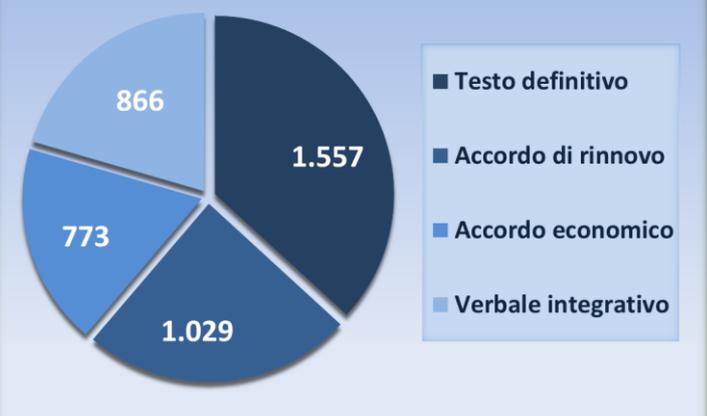
Nell'ultimo anno, inoltre, le nuove accessioni hanno superato il 34% dei contratti nazionali inseriti in Archivio, per un totale di 89 nuovi CCNL sui 260 accordi nazionali di varia natura depositati. Sempre relativamente alla contrattazione di livello nazionale, oltre alla libera consultazione di tutti i testi degli accordi presenti in Archivio, sul sito vengono forniti da tempo ulteriori strumenti attraverso i quali analizzarne ulteriormente

Al fine di un ulteriore approfondimento, abbiamo riassunto, nella prima tabella riportata a pag. 62, i dati relativi alla ripartizione per settore dei CCNL vigenti depositati al CNEL, analizzando i dati assoluti relativi agli ultimi tre anni (con riferimento al mese di giugno), nonché le variazioni registrate nel periodo in esame nei vari settori.

Ulteriori elementi di analisi del flusso dei documenti contrattuali relativi alla sola contrattazione nazionale vengono forniti dalla successiva tabella (sempre a pag. 62) in cui vengono ripartiti per settore i 260 accordi e contratti inseriti in Archivio nel corso dell'ultimo anno (da giugno 2016 a giugno 2017). Si tratta di varie tipologie di accordi, la cui indicazione è visibile tra i parametri di catalogazione presenti sull'area del sito dedicata ai Contratti Collettivi, al fine di facilitarne la consultazione. I "testi definitivi" identificano il contratto collettivo nazionale nella sua stesura completa di tutti gli articoli riguardanti l'intera disciplina contrattuale; gli "accordi di rinnovo" sono costituiti dagli articoli contrattuali modificati a seguito della scadenza del contratto; gli "accordi economici" sono intese che riguardano solo gli aspetti retributivi regolati contrattualmente; i "verbali integrativi" sono accordi che intervengono ad integrazione della pattuizione contrattuale vigente.

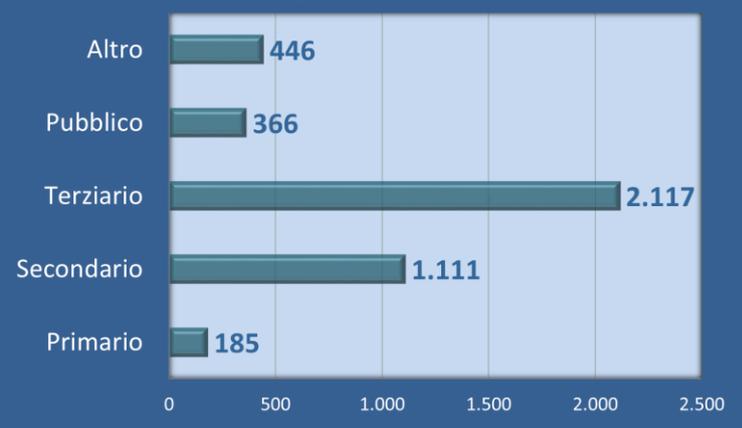
### Accordi nazionali disponibili in Analisi Avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - giugno 2017



### Analisi Avanzate - Distribuzione per settori produttivi

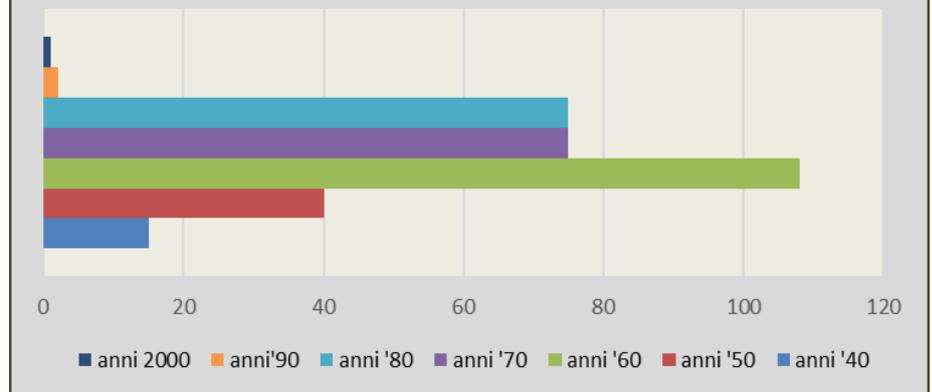
giugno 2017



**Contrattazione Nazionale**Ccnl "storici" inseriti nell'Archivio CNEL  
(giugno 2017)

Ripartizione per settore

Agricoltura	9
Chimici	25
Meccanici	13
Tessili	12
Alimentaristi - Agroindustriale	102
Edilizia	21
Poligrafici e Spettacolo	51
Commercio	11
Trasporti	18
Credito e Assicurazioni	24
Aziende di Servizi	18
Amministrazione Pubblica	0
Eni e Istituzioni Private	1
Altri Vari	11
<b>Totale</b>	<b>316</b>

**CCNL storici inseriti nell'Archivio CNEL**Ripartizione per anno di stipula  
(giugno 2017)

l'andamento e averne un quadro complessivo di dettaglio.

Tra questi, risulta sempre più consultato dagli utenti fruitori dell'Archivio attraverso il sito internet il *Report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL*, redatto con cadenza semestrale (a marzo e a settembre di ogni anno) e ormai giunto alla 5<sup>a</sup> edizione. Attraverso tale pubblicazione vengono infatti forniti in modo organico i dati relativi alle date di stipula,

decorrenza e scadenza, nonché le relative parti firmatarie di tutti i CCNL vigenti presenti nell'Archivio CNEL alla data di redazione del documento.

Nell'ultimo anno l'ulteriore strumento di consultazione della contrattazione nazionale, presente sul sito del CNEL, denominato *Analisi Avanzate* si è arricchito di oltre 200 CCNL. Pertanto, accanto al più tradizionale motore di ricerca che consente l'individuazione e la diretta lettura dei singoli testi contrattuali depositati presso l'Archivio, sarà ora possibile una più ampia e aggiornata interrogazione degli accordi secondo l'indicizzazione informatica per argomenti relativa agli istituti contrattuali oggetto della negoziazione sindacale. Si offre in tal modo all'utente la possibilità di poter usufruire di quasi immediate pagine di risposta relative a specifiche tematiche della contrattazione collettiva, ottimizzando i tempi di studio e di ricerca degli argomenti trattati. Nel prospetto e nei diagrammi riportati a pag. 63 si riassumono alcune informazioni complementari circa i dati fruibili *on-line* attraverso il software "Analisi avanzate" e disponibili alla data del 23 giugno 2017.

Oltre all'implementazione delle varie sezioni in cui è articolato l'Archivio contratti, parallelamente prosegue l'attività di catalogazione, trasferimento in formato digitale e inserimento nell'*Archivio storico* dei CCNL risalenti agli anni antecedenti l'istituzione dell'Archivio al CNEL, recuperati grazie alla donazione da parte di enti e privati.

Attualmente risultano catalogati e consultabili in formato pdf nell'apposita area del sito istituzionale

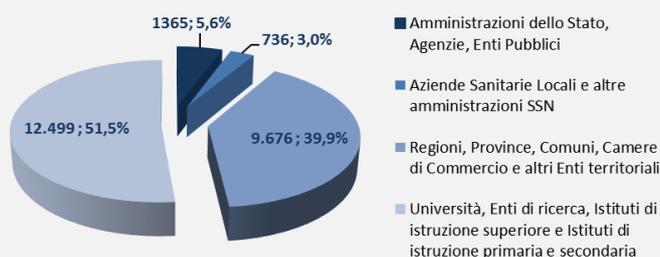
**Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico**

(art. 55 del d.lgs. 150/2009)

**Procedura unificata CNEL- A.Ra.N \***

Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente	178
Contratti decentrati integrativi	24.276
<b>TOTALE</b>	<b>24.454</b>

\* Accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015 al 23 giugno 2017

**Contratti decentrati integrativi**Suddivisione in base al comparto di riferimento  
(1° ottobre 2015-23 giugno 2017)

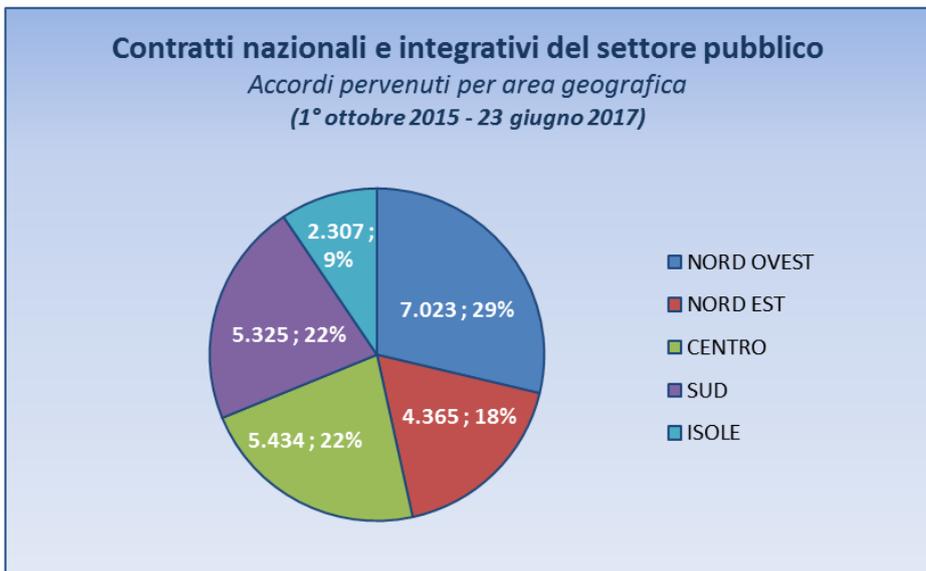
un totale di 316 contratti storici, relativi al periodo compreso tra gli anni '40 e i primi anni 2000. Nella tabella e nel grafico che pubblichiamo all'inizio di pag. 64 vengono dettagliate sia la ripartizione per settore che quella per anno di stipula dei contratti finora inseriti. Si tenga presente che il progressivo inserimento viene eseguito prevalentemente considerando tutti i contratti riferiti ad una particolare categoria di lavoratori, in quanto occorre ricostruire situazioni contrattuali a volte superate e che hanno portato a confluenze contrattuali di cui non si era a conoscenza. Questa opera di ricostruzione degli assetti della normativa contrattuale del passato risulta più agevole



considerando tutta la documentazione a disposizione per una determinata categoria. La maggiore o minore presenza di CCNL in un determinato settore può pertanto dipendere anche dal fatto che ancora non sono stati lavorati alcuni documenti e non esclusivamente dalla loro indisponibilità.

Nonostante il notevole sforzo in termini di tempo e risorse umane ad esso dedicate, si sta cercando di proseguire il più velocemente possibile nel lavoro di catalogazione della documentazione risalente agli anni passati, anche in considerazione della difficoltà palesata da molti utenti dell'Archivio a recuperare da altre fonti i contratti del passato.

Per quanto riguarda i contratti integrativi nazionali e decentrati del settore pubblico, per i quali è previsto l'obbligo di trasmissione al CNEL (art. 55 del d.lgs. 150/2009), è stata completata la catalogazione e archiviazione dei documenti pervenuti fino al 30 settembre 2015. Tutti i 36.484 accordi decentrati integrativi e i 281 contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente sono stati resi disponibili per la libera consultazione attraverso apposite sottosezioni dell'area del sito dedicata ai "Contratti collettivi". Dal 1° ottobre 2015, la documentazione viene inviata attraverso la *Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi al CNEL e all'A.Ra.N.*, attivata a seguito di un accordo tra le due amministrazioni e che consente l'invio contestuale della



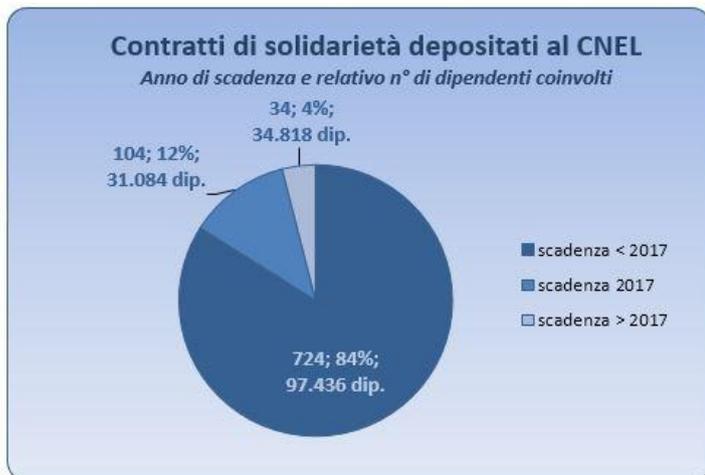
### Numero Contratti di solidarietà depositati nell'Archivio CNEL

(art. 5 comma 1-ter, l. 78/2014)

Ripartizione per settore e numero dipendenti coinvolti

settori	n° contratti di solidarietà	% sul totale	n° dipendenti coinvolti
Agricoltura	-	-	-
Chimici	80	9,1	7.178
Meccanici	374	43,7	64.671
Tessili	101	11,6	8.105
Alimentaristi - Agroindustriale	13	1,6	935
Edilizia	88	10,2	5.423
Poligrafici e Spettacolo	47	5,6	3.569
Commercio	52	6,2	5.834
Trasporti	16	1,9	3.360
Credito e Assicurazioni	-	-	-
Aziende di Servizi	34	3,5	54.127
Enti e Istituzioni Private	1	0,1	1.188
Non indicato	56	6,5	8.948
<b>TOTALE</b>	<b>862</b>	<b>100</b>	<b>163.338</b>

Aggiornamento al 23 giugno 2017



dati aggiornati al 23 giugno 2017

documentazione ai due soggetti istituzionali previsti dalla normativa in vigore, ciascuno per le proprie competenze.

Gli accordi pervenuti dall'attivazione della procedura al 23 giugno 2017 ammontano ad un totale di 24.454, suddivisi tra 178 contratti nazionali integrativi e 24.276 accordi decentrati integrativi. Oltre alla suddivisione in nazionali e decentrati, per facilitare ulteriormente la consultazione, gli accordi vengono suddivisi in quattro sottosezioni in base al comparto di riferimento. Tutti i contratti depositati vengono resi disponibili sul sito dove, attraverso l'impostazione di alcuni parametri in una maschera di ricerca, è possibile individuare in modo più agevole la documentazione.

Ulteriori dettagli in merito alla suddivisione per comparto e all'area geografica di provenienza di questa tipologia di accordi vengono forniti dai grafici predisposti a corredo di questa pubblicazione (vedi tabella e grafico a pag. 64, nonché gli ulteriori due grafici a pag. 65).

Anche le altre sezioni dell'Archivio CNEL riguardanti gli Accordi tra Governo e Parti Sociali, i Contratti collettivi nazionali quadro del settore pubblico e gli Accordi interconfederali continuano ad essere aggiornate ed implementate con l'inserimento degli accordi depositati dalle parti contraenti o reperiti dall'ufficio.

Continua altresì il deposito al CNEL dei Contratti di solidarietà previsto dall'art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 – convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78 – che al 23 giugno 2017 hanno raggiunto quota 1.332 accordi, per un totale di 862 contratti *vigenti* (considerando per *vigente* l'ultimo accordo disponibile, anche se scaduto). Ulteriori elementi di analisi in merito alla ripartizione per settore, anno di scadenza e dipendenti coinvolti relativamente ai contratti di solidarietà considerati *vigenti* possono essere ricavati, oltre che dalla tabella e dal grafico che ne forniscono una sintesi, anche in modo più dettagliato dal 2° *report periodico dei Contratti di Solidarietà vigenti depositati al CNEL*, disponibile sul sito con aggiornamento a giugno 2017.

## La banca dati ARAN-CNEL sulla contrattazione integrativa nel settore pubblico

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124) ha introdotto (fra le altre modifiche) l'art. 9-bis nel testo del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ("Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"), con il quale si stabilisce che le pubbliche amministrazioni titolari di banche dati, indicate in uno specifico Allegato, sono tenute a pubblicare i dati nel rispetto dei requisiti sulla qualità delle informazioni, come definiti nell'art. 6 del medesimo decreto legislativo 33/2013, "ove compatibili con le modalità di raccolta ed elaborazione dei dati".

Fra le banche dati elencate nel citato Allegato all'art. 9-bis figura anche l'"Archivio contratti del settore pubblico" detenuto da CNEL e ARAN, per i cui contenuti il d.lgs. 33/2013 (modificato dal d.lgs. 96/2017) rimanda a quanto indicato nei commi 1 e 2 dell'art. 21 del medesimo decreto 33. In adempimento alle nuove prescrizioni legislative in materia di trasparenza, accessibilità e sicurezza delle banche dati detenute da amministrazioni pubbliche, dal 23 giugno 2017 CNEL e ARAN hanno reso disponibile *on-line* l'"Archivio contratti del settore pubblico" di cui all'Allegato B del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, all'indirizzo *web* [www.contrattiintegrativi.pa](http://www.contrattiintegrativi.pa), cui si accede anche attraverso i rispettivi portali istituzionali delle due amministrazioni (1). In questo modo, tutti gli accordi di contrattazione collettiva integrativa, nazionale e decentrata, sottoscritti presso le amministrazioni pubbliche e riguardanti tutte le categorie di personale contrattualizzato sono consultabili *on-line*. Si tratta di accordi stipulati dalle amministrazioni pubbliche e dai sindacati sul territorio, inviati da ciascuna amministrazione all'ARAN ed al CNEL mediante un'apposita procedura di trasmissione congiunta, attiva dal 1° ottobre 2015.

Contestualmente, è venuto meno l'obbligo per le singole amministrazioni di pubblicare anche sul proprio sito gli accordi in parola, purché essi siano presenti sul nuovo portale nazionale e purché nel sito istituzionale di ciascuna amministrazione (sezione "Amministrazione trasparente") sia presente il collegamento ipertestuale alla pagina *web* del portale stesso. Per gli utenti a qualsiasi titolo interessati, è ora più facile ricercare e consultare (ed eventualmente scaricare) da un'unica banca dati nazionale i testi degli accordi, corredati dai rispettivi documenti tecnici e illustrativi, grazie ad appositi "filtri di ricerca" che consentono estrazioni per singola amministrazione, per territorio di riferimento e per anno di trasmissione.

(1) Al riguardo, vedi: "L'archivio contratti del settore pubblico si adegua alle nuove norme sulla trasparenza", in *Notiziario dell'Archivio contratti*, n. 25, marzo 2017, pag. 2, [www.cnel.it](http://www.cnel.it) / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Notiziari.

**CNEL - ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI****Struttura e contenuti**

Aggiornamento al 23 giugno 2017

sezione	descrizione della sezione	Totale Accordi
<b>Contrattazione Nazionale - settori pubblico e privato</b>	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)	<b>4.977</b> (Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici e Verbali integrativi)
- Archivio Corrente	Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo.	<b>1.838</b>
- Archivio Storico	Vi confluiscano gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo.	<b>3.139</b>
<b>CCNL vigenti</b>	E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL	<b>844</b>
<b>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</b> (art. 55 del d.lgs. 150/2009) <b>Procedura unificata CNEL- A.Ra.N</b>	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.	<b>24.454</b> (accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015 al 23 giugno 2017)
<b>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</b> (art. 55 del d.lgs. 150/2009)	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 <b>fino al 30 settembre 2015</b> , 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.	<b>281</b>
- Contratti Decentrati integrativi	Contiene gli accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	<b>36.484</b>
<b>Accordi tra Governo e Partì Sociali</b>	Contiene gli accordi stipulati tra Governo e Partì Sociali a partire dal 1981.	<b>33</b>
<b>Contratti collettivi nazionali quadro - Settore pubblico</b>	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.	<b>79</b>
<b>Accordi Interconfederali</b>	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.	<b>378</b>
<b>Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata</b>	Raccolta campionaria di accordi relativi alla contrattazione decentrata del settore pubblico e di quello privato fino all'anno 2010.	<b>5.286</b>
- 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.	<b>4.569</b>
- Campione di Contratti territoriali del settore privato	Raccolta campionaria di accordi territoriali del settore privato che coprono il periodo dal 1977 al 2005.	<b>717</b>
<b>Contratti di Solidarietà</b>	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.	<b>1.332</b>

## I contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati in archivio. Moltiplicazione contrattuale, frammentazione dei soggetti associativi, *dumping* contrattuale: esiste un problema di rappresentatività?

L'analisi del materiale depositato presso l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL (1) pone in evidenza - con tutti i limiti derivanti dal fatto che la norma istitutiva dell'archivio pone l'obbligo del deposito in carico ai soggetti stipulanti e che, per questo motivo, le informazioni sono senza dubbio incomplete - un fenomeno che negli ultimi anni è notevolmente cresciuto.

Dalla tabella pubblicata sul sito istituzionale per l'aggiornamento semestrale dei contratti collettivi nazionali vigenti, al 31 marzo 2017 ne risultavano depositati 809. Per avere un'idea dell'intensità del fenomeno che tentiamo di descrivere, si noti che a settembre 2012 il numero dei contratti collettivi vigenti censiti era pari a 549, e che alla data del 15 maggio 2017 erano 823.

Dei contratti nazionali vigenti risultanti depositati all'ultima data indicata, 89 sono sottoscritti da associazioni imprenditoriali che fanno parte del "sistema Confindustria", 704 documenti (l'86% del totale) sono sottoscritti da associazioni imprenditoriali non associate a Confindustria e 30 sono sottoscritti dall'ARAN, l'Agenzia tecnica che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Dal lato sindacale, 271 (il 33% del totale) dei contratti sono stati sottoscritti da CGIL, CISL e UIL (o almeno da una delle tre sigle) e 552 (il 67% del totale) sono stati sottoscritti da altre sigle sindacali. La quota di contratti sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL è pari al 100% dei contratti sottoscritti dall'ARAN, al 75% dei contratti sottoscritti da associazioni imprenditoriali aderenti a Confindustria, al 25% dei contratti sottoscritti da associazioni imprenditoriali che non aderiscono a Confindustria.

Questa dinamica di frammentazione delle sigle e moltiplicazione dei contratti è trasversale, sembra cioè interessare più o meno tutti i settori del mercato del lavoro, ma in alcuni di essi appare più significativa. Aggregando i dati secondo i settori nei quali l'archivio è suddiviso, emerge, ad esempio, che nel solo settore del commercio i contratti vigenti depositati alla data indicata ammontavano a ben 192, dei quali 19 sottoscritti da CGIL, CISL, UIL, 2 da CGIL e CISL, 2 da CISL e UIL. La tendenza è rilevante anche altrove, ad esempio nell'edilizia (63 contratti) e in agricoltura (47 contratti).

Naturalmente i dati riportati sono parziali e non tengono conto del numero di lavoratori ai quali si applica ciascun contratto, ossia del "peso" dei contratti firmati. Con un esercizio assolutamente approssimativo, che tuttavia può contribuire a mettere in luce le dinamiche rilevabili nella pratica negoziale collettiva, abbiamo provato a raggruppare i contratti collettivi associandoli ai codici che identificano il

macro-settore di attività nella classificazione delle attività economiche utilizzata dall'ISTAT per le rilevazioni nazionali (ATECO).

I settori nei quali la percentuale dei contratti sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL è significativamente superiore al valore medio del 33% sono: amministrazione pubblica e difesa (settore ATECO O); attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (R); assicurazione sociale obbligatoria (K); fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (D). I settori in cui la quota di contratti firmata dalle sigle sindacali confederali è significativamente inferiore al valore medio del 33% sono: commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (settori ATECO G-I-N); figure professionali plurisetoriali (Z) (2); agricoltura, silvicoltura e pesca (settore A); attività professionali, scientifiche e tecniche (M).

In valori assoluti rileva la intensità contrattuale nei settori del commercio, riparazioni, alloggio, ristorazione e servizi alle imprese (3) (170 contratti, il 21% del totale), nel settore delle attività manifatturiere (133 contratti, il 16% del totale) e nel settore delle costruzioni (63 contratti, pari all'8% del totale). In ciascuno dei settori agricoltura, trasporto e magazzinaggio, istruzione, altre attività di servizi risultano sottoscritti circa 60 contratti, pari ciascuno al 7% del totale. È lecito chiedersi se il moltiplicarsi delle sigle, con le relative contrattazioni, non faciliti situazioni di concorrenza sleale che possono alterare gli equilibri del mercato e, esponendo il lavoro a pratiche di liberalizzazione selvaggia, introdurre di fatto ulteriori forme di svalutazione del lavoro stesso, sommandosi agli effetti della rivoluzione epocale realizzatasi con la globalizzazione dei mercati. La moltiplicazione di contratti collettivi nazionali diversi per le medesime categorie, sia per quanto attiene la parte normativa che - soprattutto - per la parte economica, rischia di far saltare decenni di conquiste normative, legislative e contrattuali volte ad assicurare la omogeneità delle condizioni di lavoro e delle tutele garantite ai lavoratori appartenenti al medesimo settore, creando di fatto le condizioni affinché uno stesso lavoratore, a parità di qualifica, professionalità, esperienza e mansione svolta, sia sottoposto a trattamenti giuridici e retributivi diversi, secondo quanto previsto nel contratto collettivo applicato dal suo datore di lavoro.

Va detto che nel nostro ordinamento il datore di lavoro può legittimamente decidere di non iscriversi a una organizzazione firmataria di contratti collettivi, né ha l'obbligo di applicare un contratto collettivo o di applicare il contratto collettivo nazionale prevalente nel proprio

settore merceologico. Tuttavia, nel caso che il datore iscritto a una associazione datoriale firmataria di un contratto collettivo intenda sottrarsi all'applicazione della disciplina contenuta in quel contratto, ad esempio perché la ritiene troppo "garantista" per i dipendenti o poco vantaggiosa dal suo punto di vista, può (almeno in via teorica) scegliere fra diverse possibilità. Egli può revocare la sua adesione all'organizzazione firmataria, oppure può contrattare con le rappresentanze dei lavoratori specifiche deroghe al CCNL di categoria, stipulando un contratto a livello aziendale. Più spesso, invece, il datore che si trova nella descritta condizione preferisce individuare ed applicare un diverso contratto nazionale, che gli appare più rispondente alle proprie specifiche esigenze e al rapporto di forza che riesce, in quel particolare contesto, a imporre nell'unità produttiva. Si innesca in tal modo, implicitamente, una "gara al ribasso" con i rappresentanti dei lavoratori.

Il problema sommariamente illustrato induce a ritenere di primaria importanza l'introduzione di un sistema di misurazione della effettiva rappresentatività delle associazioni firmatarie dei contratti collettivi nazionali, che faccia affidamento su procedure adeguate in grado di fornire una 'pesatura' attendibile delle organizzazioni. Negli ultimi anni, gli accordi interconfederali hanno definito i meccanismi - peraltro non ancora attuati - per misurare la rappresentatività delle associazioni sindacali nel settore del lavoro privato. Rimane in ogni caso fuori dalle procedure individuate da tali accordi la analoga, altrettanto necessaria, misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali. Sarebbe inoltre utile

completare l'attivazione di un sistema di misurazione della rappresentatività con l'istituzione di un "registro" nazionale delle associazioni rappresentative ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva, che dovrebbe essere tenuto ed aggiornato a cura di un soggetto pubblico all'uopo individuato.

La questione presenta risvolti su ulteriori aspetti da non trascurare. Il primo riguarda la connessione esistente fra la misurazione del peso dei soggetti che contrattano e il problema dei finanziamenti pubblici che, sotto forma di agevolazioni fiscali e in presenza di determinati requisiti, vengono erogati in favore della contrattazione di secondo livello, anche in termini di prestazioni di *welfare*. Il secondo aspetto è solo una puntualizzazione: la rappresentatività nazionale calcolata ai fini della contrattazione collettiva non coincide automaticamente con la rappresentatività ai fini della partecipazione delle organizzazioni al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

(1) L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro è stato istituito presso il CNEL dalla legge 30 dicembre 1986 n. 936 ed ha successivamente incluso i contratti collettivi di lavoro di ogni livello del settore pubblico con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. L'archivio raccoglie gli atti della contrattazione collettiva che vengono depositati a cura delle parti stipulanti, e riguarda il livello nazionale nei settori privato e pubblico, i contratti integrativi del settore pubblico (in collaborazione con l'ARAN), campioni della contrattazione decentrata del settore privato, gli accordi firmati da Governo e parti sociali, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali quadro.

(2) Vedi nota \*\* a pag. 72.

(3) Settori ATECO G, I, N.

Tabella 1 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 per firmatario di parte datoriale e sindacale. Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

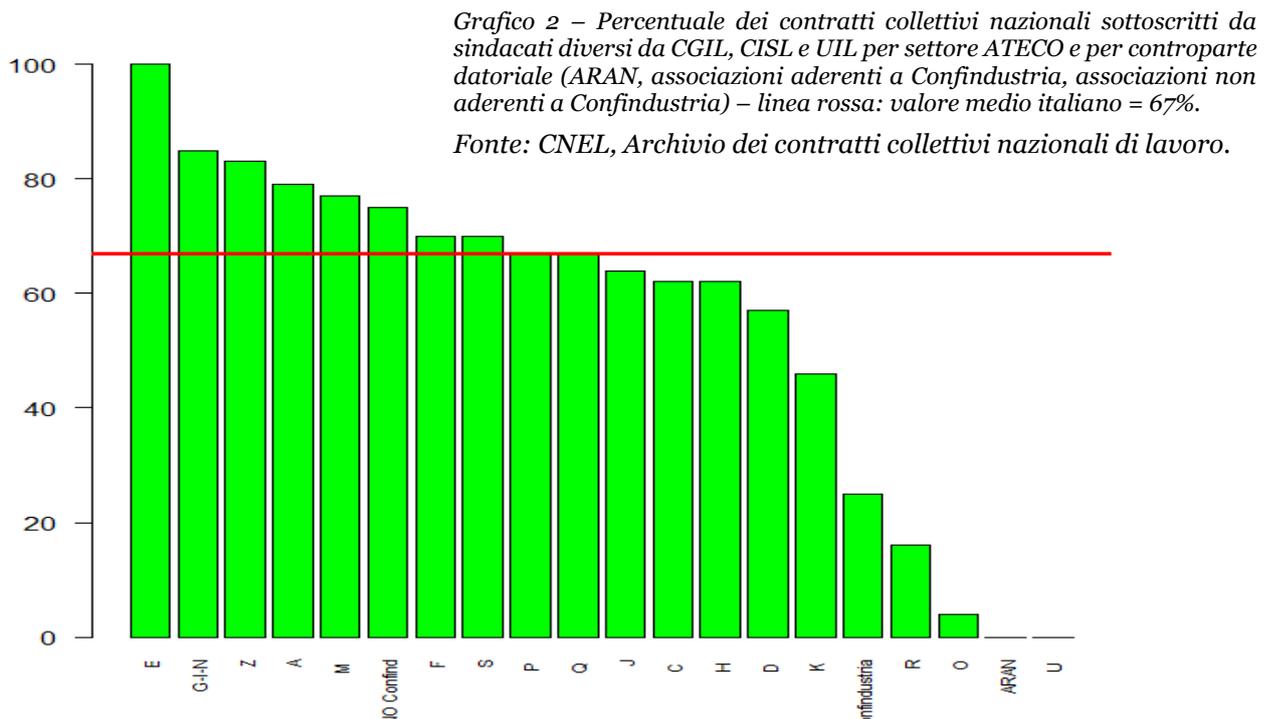
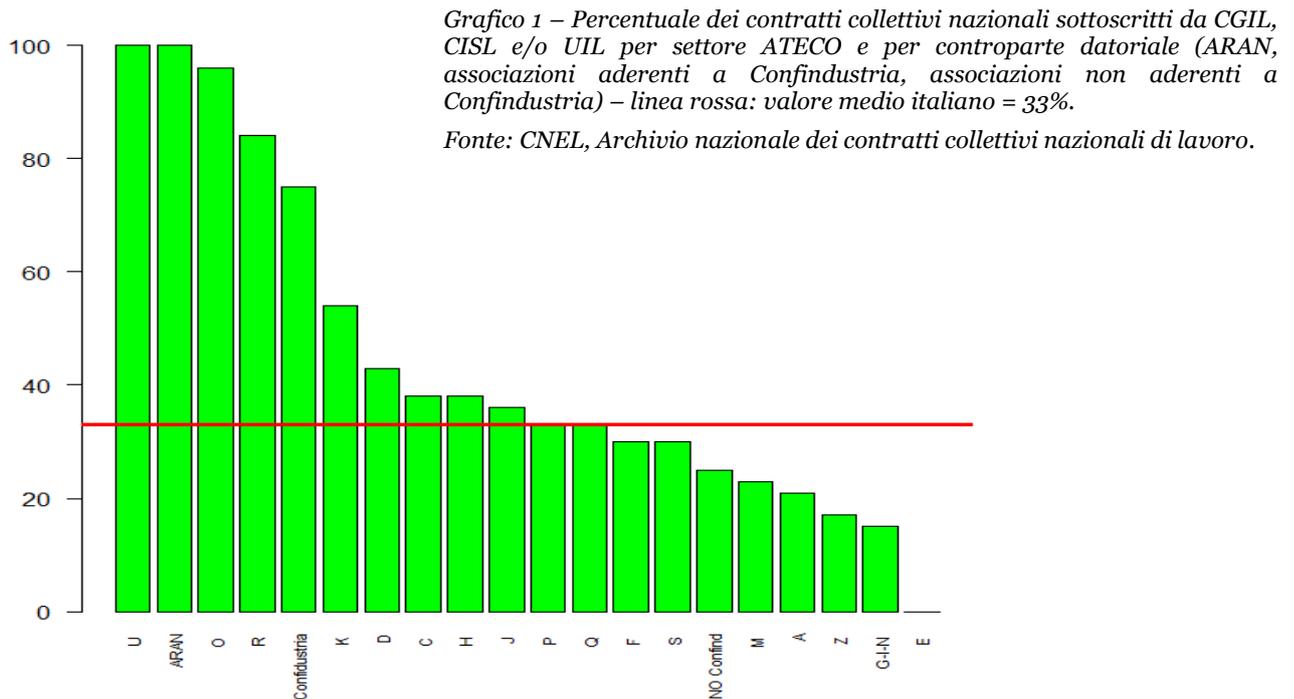
(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

firmatario di parte datoriale	Totale CCNL		sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)		sottoscritti solo da altri sindacati	
	n°	% sul tot. CCNL	n°	% sul tot. CCNL	n°	% sul tot. CCNL
associazione aderente a Confindustria	89	11%	67	25%	22	4%
associazione non aderente a Confindustria	704	86%	174	64%	530	96%
ARAN	30	4%	30	11%	0	0%
<b>totale</b>	<b>823</b>	<b>100%</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>	<b>552</b>	<b>100%</b>

Tabella 2 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 - percentuale dei contratti firmati da CGIL, CISL e/o UIL e da altri sindacati, secondo la tipologia del firmatario di parte datoriale. Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

firmatario di parte datoriale	sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)	sottoscritti solo da altri sindacati
associazione aderente a Confindustria	75%	25%
associazione non aderente a Confindustria	25%	75%
ARAN	100%	0%
<b>totale</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>



#### Nomenclatura ATECO:

A - agricoltura, silvicoltura e pesca; C - attività manifatturiere; D - fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; E - fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; F - costruzioni; G-I-N - commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; H - trasporto e magazzinaggio; J - servizi di informazione e comunicazione; K - attività finanziarie e assicurative; m - attività professionali, scientifiche e tecniche; O - amministrazione pubblica e difesa; K - assicurazione sociale obbligatoria; P - istruzione; Q - sanità e assistenza sociale; R - attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S - altre attività di servizi; U - organizzazioni ed organismi extraterritoriali; Z - figure professionali plurisetoriali (vedi nota \*\* più avanti).

## La contrattazione aziendale come strumento di applicazione di norme legislative e veicolo delle “nuove” parole del lavoro

A livello ordinamentale il contratto collettivo si inserisce nel quadro di una articolata gerarchia delle fonti del diritto del lavoro, assumendo la funzione di regolamentare in dettaglio le modalità di attuazione della legge con riferimento a istituti disciplinati in via generale dal Parlamento, oppure – nei contratti di prossimità - di integrare norme generali fissate dai contratti di livello nazionale. Tramite accordi collettivi, ad esempio, possono trovare applicazione le diverse forme di svolgimento dei tre tipi di apprendistato previste dal legislatore per favorire l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione e

ricerca. Sempre nell’ambito delle forme di sostegno all’occupazione giovanile, gli accordi aziendali possono prevedere la stipula di contratti di solidarietà espansiva per rendere possibile l’assunzione di nuovo personale, con particolare riguardo alla fascia d’età fra i 15 e i 29 anni. Con accordi aziendali trova applicazione il meccanismo della staffetta generazionale, che riconosce la collocazione in *part-time* al 50 % dei lavoratori prossimi al pensionamento in cambio di altrettante nuove assunzioni di giovani in regime di *full-time*.

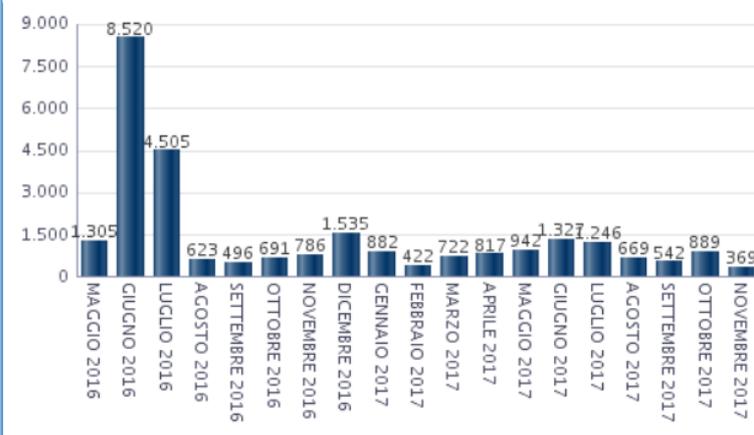
Mediante i contratti collettivi possono essere definite modalità particolari di esecuzione “flessibile” della prestazione lavorativa, allo scopo di rendere l’organizzazione del lavoro più funzionale alle esigenze

produttive delle aziende o di favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro per i dipendenti. Esempi di flessibilità regolati dalla contrattazione collettiva di tutti i livelli si trovano nella disciplina del lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale, misto), del lavoro supplementare, del tele-lavoro, dell’orario flessibile (articolazioni, fasce orarie, pause, multi-periodo) e dello *smart working*. Un esempio importante riguarda il CCNI siglato a febbraio 2017 dal gruppo ENI, che disciplina il funzionamento del lavoro agile negli stabilimenti del gruppo ponendo sullo stesso piano l’attenzione datoriale al corretto svolgimento dell’attività lavorativa, l’adesione volontaria del dipendente e la libera scelta da parte di quest’ultimo del luogo di esecuzione della

prestazione purché rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Sempre a mezzo di accordi collettivi si può incidere sulla retribuzione variabile dei lavoratori e stabilire che una parte della retribuzione venga connessa al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali (retribuzione di risultato o di produttività), oppure provare a innescare un circuito virtuoso stimolando la produttività mediante forme, contrattualmente definite, di partecipazione dei dipendenti alla gestione dell’azienda attraverso il funzionamento di organismi interni *ad hoc*. Da alcuni anni la contrattazione collettiva raccoglie sollecitazioni provenienti dalla società. Il CCNL del settore

*Secondo l’aggiornamento fornito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla data del 15 novembre i contratti aziendali e territoriali depositati telematicamente in attuazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività, ammontano a 27.288, dei quali 14.556 classificati come “attivi” (quelli, cioè, il cui periodo di validità comprende il 2017). La distribuzione territoriale mostra una netta prevalenza delle regioni del Nord (Lombardia, E-Romagna, Veneto, Piemonte), che assorbono oltre il 60% degli accordi, “attivi” e non. Degli “attivi”, 11.828 si riferiscono a contratti aziendali e 2.728 a contratti territoriali. Di seguito si riporta il grafico sulla distribuzione mensile degli accordi depositati, tratto dal comunicato diffuso dal Ministero del lavoro il 16 novembre 2017.*



“energia e petrolio” dello scorso 25 gennaio pone sullo stesso piano le aziende e i dipendenti nella tutela dei “beni primari irrinunciabili” salute, sicurezza e rispetto dell’ambiente: datori e lavoratori “concorrono insieme” nella definizione e nell’attuazione delle strategie volte a diffondere la cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni indispensabili a realizzare uno sviluppo sostenibile. Il contratto fa esplicito riferimento all’impegno dell’azienda nel potenziare le soluzioni tecniche e organizzative orientate al miglioramento continuo in materia di sostenibilità ambientale dei cicli produttivi e della

quantità dei prodotti, e di sviluppo industriale eco-sostenibile, basato sull’equilibrio fra sostenibilità e salva-guardia dell’occupazione da un lato, ed esigenze economiche, finanziarie e produttive aziendali dall’altro.

Principi di solidarietà sociale emergono dal contratto nazionale integrativo firmato dal Gruppo Intesa San Paolo il 7 ottobre 2015. Il contratto istituisce una “banca del tempo” in cui confluiscono ore di assenza retribuita, aggiuntive a quelle relative a congedi/permessi individuali ordinari, cedute a titolo gratuito, volontario e definitivo da dipendenti del gruppo, in favore di colleghi in condizioni di gravi e accertate situazioni personali o familiari (disciplinate da legge) ai quali non risulti sufficiente la dotazione di permessi ordinaria.

Continua da pag. 70

Tabella 3 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 per settore produttivo (classificazione ATECO) e per sindacato firmatario (CGIL, CISL, UIL (\*) oppure altri sindacati). Fonte: CNEL, Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

SETTORE PRODUTTIVO ATECO	Totale CCNL		sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)		sottoscritti solo da altri sindacati	
	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	58	7%	12	4%	46	8%
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	133	16%	51	19%	82	15%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	7	1%	3	1%	4	1%
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	1	0%		0%	1	0%
F - COSTRUZIONI	63	8%	19	7%	44	8%
G-I-N - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE; NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	170	21%	26	10%	144	26%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	60	7%	23	8%	37	7%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	22	3%	8	3%	14	3%
K - ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	35	4%	19	7%	16	3%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	26	3%	6	2%	20	4%
O - AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	25	3%	24	9%	1	0%
P - ISTRUZIONE	46	6%	15	6%	31	6%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	60	7%	20	7%	40	7%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	25	3%	21	8%	4	1%
S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	61	7%	18	7%	43	8%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	1	0%	1	0%	0	0%
Z - FIGURE PROFESSIONALI PLURISETTORIALI (**)	30	4%	5	2%	25	5%
<b>Totale</b>	<b>823</b>	<b>100%</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>	<b>552</b>	<b>100%</b>

(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

(\*\*) Il settore Z – FIGURE PROFESSIONALI PLURISETTORIALI non fa parte della classificazione ATECO; è stato aggiunto per classificare i contratti che si applicano ad imprese che operano in settori diversi.

Tabella 4 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 – percentuale dei contratti firmati da CGIL, CISL e/o UIL e da altri sindacati secondo il settore produttivo ATECO. Fonte: CNEL, Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

SETTORE PRODUTTIVO ATECO	Totale CCNL		sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)		sottoscritti solo da altri sindacati	
	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	58	7%	12	4%	46	8%
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	133	16%	51	19%	82	15%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	7	1%	3	1%	4	1%
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	1	0%		0%	1	0%
F - COSTRUZIONI	63	8%	19	7%	44	8%
G-I-N - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE; NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	170	21%	26	10%	144	26%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	60	7%	23	8%	37	7%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	22	3%	8	3%	14	3%
K - ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	35	4%	19	7%	16	3%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	26	3%	6	2%	20	4%
O - AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	25	3%	24	9%	1	0%
P - ISTRUZIONE	46	6%	15	6%	31	6%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	60	7%	20	7%	40	7%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	25	3%	21	8%	4	1%
S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	61	7%	18	7%	43	8%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	1	0%	1	0%	0	0%
Z - FIGURE PROFESSIONALI PLURISETTORIALI (**)	30	4%	5	2%	25	5%
<b>Totale</b>	<b>823</b>	<b>100%</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>	<b>552</b>	<b>100%</b>

(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

(\*\*) Il settore Z – FIGURE PROFESSIONALI PLURISETTORIALI non fa parte della classificazione ATECO; è stato aggiunto per classificare i contratti che si applicano ad imprese che operano in settori diversi.

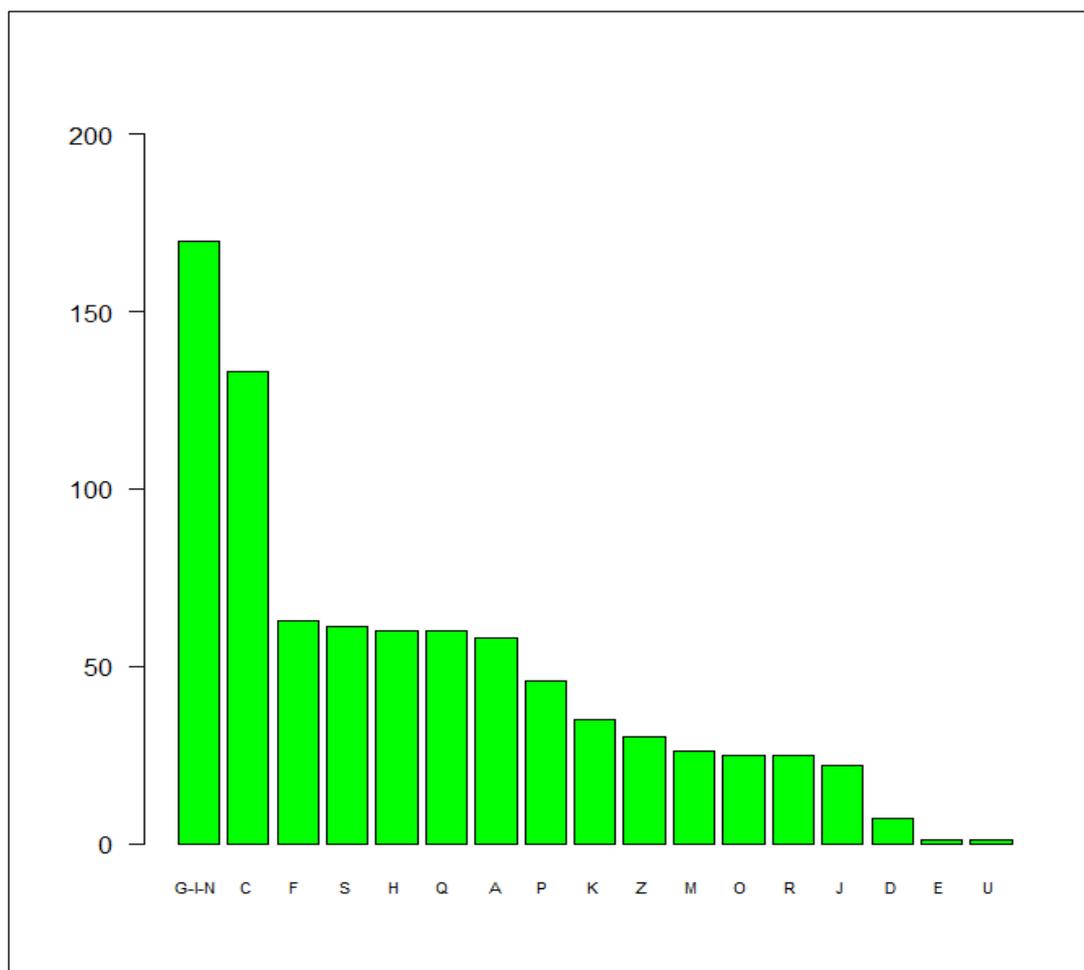


Grafico 3 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 per settore ATECO

Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tabella 5 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 sottoscritti da associazioni imprenditoriali aderenti a Confindustria per settore produttivo (classificazione ATECO) e per sindacato firmatario (CGIL, CISL, UIL (\*) oppure altri sindacati). Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro. (\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

SETTORE PRODUTTIVO ATECO	Totale CCNL		sottoscritti da CGIL,		sottoscritti solo da altri	
	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	33	37%	22	33%	11	50%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	6	7%	3	4%	3	14%
F - COSTRUZIONI	5	6%	4	6%	1	5%
G-I-N - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE; NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	8	9%	5	7%	3	14%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	16	18%	14	21%	2	9%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	3	3%	3	4%	0	0%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2	2%	2	3%	0	0%
P - ISTRUZIONE	1	1%	1	1%	0	0%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	3	3%	1	1%	2	9%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	10	11%	10	15%	0	0%
Totale	89	100%	67	100%	22	100%

SETTORE PRODUTTIVO ATECO	sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)	sottoscritti solo da altri sindacati
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	100%	0%
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	67%	33%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	50%	50%
F - COSTRUZIONI	80%	20%
G-I-N - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE; NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	63%	38%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	88%	13%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	100%	0%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	100%	0%
P - ISTRUZIONE	100%	0%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	33%	67%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	100%	0%
Totale	75%	25%

Tabella 6 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 sottoscritti da associazioni imprenditoriali aderenti a Confindustria – percentuale dei contratti firmati da CGIL, CISL e/o UIL e da altri sindacati secondo il settore produttivo ATECO.

Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

SETTORE PRODUTTIVO ATECO	Totale CCNL		sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)		sottoscritti solo da altri sindacati	
	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO	n°	% per settore ATECO
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	100	14%	29	17%	71	13%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	1	0%		0%	1	0%
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	1	0%		0%	1	0%
F - COSTRUZIONI	58	8%	15	9%	43	8%
G-I-N - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE; NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	162	23%	21	12%	141	27%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	43	6%	8	5%	35	7%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	19	3%	5	3%	14	3%
K - ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	35	5%	19	11%	16	3%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	23	3%	3	2%	20	4%
O - AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	5	1%	4	2%	1	0%
P - ISTRUZIONE	40	6%	9	5%	31	6%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	54	8%	16	9%	38	7%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	15	2%	11	6%	4	1%
S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	61	9%	18	10%	43	8%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	1	0%	1	1%	0	0%
Z - FIGURE PROFESSIONALI PLURISSETTORIALI (**)	30	4%	5	3%	25	5%
Totale complessivo	704	100%	174	100%	530	100%

Tabella 7 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 sottoscritti da associazioni imprenditoriali non aderenti a Confindustria per settore produttivo (classificazione ATECO) e per sindacato sottoscrittore (CGIL, CISL, UIL (\*) oppure altri sindacati).

Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL.

(\*\*) Il settore Z – FIGURE PROFESSIONALI PLURISSETTORIALI non fa parte della classificazione ATECO; è stato aggiunto per classificare i contratti che si applicano ad imprese che operano in settori diversi.

SETTORE PRODUTTIVO ATECO	sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)	sottoscritti solo da altri sindacati
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	18%	82%
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	29%	71%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	0%	100%
E - FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	0%	100%
F - COSTRUZIONI	26%	74%
G-I-N - COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI; ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE; NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	13%	87%
H - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	19%	81%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26%	74%
K - ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	54%	46%
M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	13%	87%
O - AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	80%	20%
P - ISTRUZIONE	23%	78%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	30%	70%
R - ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	73%	27%
S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	30%	70%
U - ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	100%	0%
Z - FIGURE PROFESSIONALI PLURISSETTORIALI (**)	17%	83%
Totale complessivo	25%	75%

Tabella 8 – Contratti collettivi nazionali vigenti al 15 maggio 2017 sottoscritti da associazioni imprenditoriali non aderenti a Confindustria – percentuale dei contratti firmati da CGIL, CISL e/o UIL e da altri sindacati secondo il settore produttivo ATECO.

Fonte: CNEL, Archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

(\*) sottoscritti da almeno un sindacato tra CGIL, CISL e UIL

(\*\*) Il settore Z – FIGURE PROFESSIONALI PLURISSETTORIALI non fa parte della classificazione ATECO; è stato aggiunto per classificare i contratti che si applicano ad imprese che operano in settori diversi.

## Il tasso di copertura contrattuale secondo il rapporto OCSE 2017

Nel Capitolo 4 del rapporto Employment Outlook 2017 (*“Collective bargaining in a changing world of work”*), l'OCSE stima che, nel 2015, circa 80 milioni di lavoratori in tutti i Paesi dell'area rilevata fossero iscritti ad associazioni sindacali e circa 155 milioni fossero coperti da contratti collettivi sottoscritti ai vari livelli di contrattazione. Sulla base dei dati disponibili, alla data considerata la percentuale di lavoratori iscritti ai sindacati è pari mediamente al 17% (contro una media del 30% registrata nel 1985), con un tasso di iscrizione che appare ovunque in calo, eccetto che in Islanda, Belgio e Spagna. Il dato medio nasconde tuttavia significative diversità all'interno dell'area considerata, essendo compreso tra il 4,5% dell'Estonia e il 92% dell'Islanda. Nell'arco di trent'anni, la percentuale di lavoratori coperti da un contratto collettivo di lavoro è scesa mediamente dal 45% al 33%, mostrando un calo particolarmente accentuato nei Paesi dell'Europa centrale e meridionale, ma significativo anche in Australia, Nuova Zelanda, Regno Unito e (più recentemente) Grecia.

Nel resto d'Europa la situazione si è mantenuta sostanzialmente stabile, ad eccezione della Germania, dove il tasso di copertura contrattuale è sceso sensibilmente a partire dal 1990.

Secondo l'OCSE, il tasso di copertura contrattuale si mantiene elevato e stabile nei Paesi dove è alta la percentuale di aziende associate ad organizzazioni datoriali o dove gli accordi vengono applicati anche ai lavoratori di imprese non associate ad organizzazioni datoriali firmatarie. Nei Paesi dove gli accordi collettivi vengono sottoscritti soprattutto a livello aziendale, la copertura contrattuale dipende dalla presenza o meno di associazioni sindacali in azienda.

In ogni caso, la difficoltà di ottenere una copertura contrattuale collettiva è decisamente maggiore per i lavoratori occupati nelle piccole aziende. Peraltro, la contrattazione di tipo aziendale risulta ormai predominante in due terzi dei Paesi oggetto di indagine, mentre gli accordi nazionali, a livello di categoria, rivestono un ruolo significativo solo nei Paesi dell'Europa continentale, sebbene con diverse sfumature e sensibilità nazionali riguardo alla possibilità, per gli accordi aziendali, di derogare alle regole fissate dagli accordi nazionali.

# Welfare aziendale, organizzazione del lavoro, flessibilità degli orari, maternità e paternità: un'analisi qualitativa dei contratti

## Contributo di ANPAL Servizi

### I presupposti dell'analisi: scenario e inquadramento normativo

Il Rapporto CNEL sul mercato del lavoro prevede un approfondimento sul welfare aziendale contrattato. Il contributo prende spunto da un'analisi qualitativa di un centinaio di contratti collettivi, aziendali e territoriali, selezionati nell'ambito di un campione più ampio di 400 contratti (1). Il focus dell'analisi è incentrato sull'adozione di soluzioni riferite prevalentemente ai seguenti ambiti: organizzazione del lavoro, flessibilità degli orari, maternità e paternità, oltre al welfare aziendale finanziato con l'uso del Premio di risultato (PdR) o altre forme di finanziamento (risparmi, investimenti diretti). L'analisi svolta non ha criteri di esaustività rispetto al numero rilevante di contratti collettivi esistenti, tra cui quelli depositati contenenti misure di welfare aziendale.

Sono sempre più numerose le aziende, che investono sul benessere dei dipendenti. Nel corso degli anni più recenti le esperienze di welfare aziendale si sono sviluppate, anche alla luce degli interventi normativi introdotti in materia a partire dalla *Legge di stabilità 2016*. Quest'ultima ha infatti modificato gli art. 51 e 100 del Tuir sia ampliando la sfera di interventi assoggettati a trattamento fiscale agevolato, per aziende e lavoratori, sia superando il requisito della "liberalità" da parte del datore di lavoro ai fini della "detassazione" e, contestualmente, integrandone l'implementazione con la contrattazione di secondo livello, attraverso la convertibilità del premio di risultato in servizi di welfare.

L'intervento normativo è avvenuto attraverso fasi successive e ha interessato molteplici aspetti della disciplina. Nel 2016 è stata ripristinata, in modo strutturale, l'imposta sostitutiva del 10% riservata ai soli Premi di risultato, corrisposti a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione conseguiti dall'azienda in un periodo predeterminato. Tali incrementi devono pertanto poter essere misurati attraverso degli indicatori numerici riferiti aziendalmente, basati su parametri oggettivi. Per la prima volta, inoltre, è data facoltà al lavoratore e alla lavoratrice di convertire il premio stesso in prestazioni di welfare, esenti sia dal pagamento dei contributi da parte dell'azienda, sia dal pagamento dell'IRPEF da parte del lavoratore. Il tutto in esecuzione di un contratto di secondo livello aziendale o territoriale. I provvedimenti del Governo, infatti, hanno inteso incentivare la diffusione del welfare aziendale "contrattato", superando così una anomalia per cui, prima della riforma, i beni e i servizi erano

soggetti ai benefici fiscali solo se intesi come liberalità da parte dell'impresa.

Il legislatore ha inoltre inteso incentivare ulteriormente il ricorso alle forme di integrazione di assistenza sanitaria e previdenza, costituite in base ai contratti collettivi nazionali, introducendo, nella *Legge di stabilità 2017*, alcune facilitazioni a favore della destinazione del premio a previdenza e sanità complementare. I contributi versati alle forme pensionistiche o sanitarie per scelta del lavoratore, in sostituzione di tutto o in parte del premio in denaro, non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni complementari versate e quindi non rilevano nel raggiungimento dei limiti massimi di contributi deducibili che ammontano, come è noto, rispettivamente a 5.165 euro per la previdenza e a 3.615 euro per la sanità. Questa scelta ha inteso rafforzare il ruolo "sociale" del welfare aziendale, pur non incidendo su altre categorie di welfare benefits, anche di natura ricreativa (2).

Dall'entrata in vigore della *Legge di stabilità 2016*, il numero dei contratti depositati con la procedura telematica è in costante aumento. Alla data del 30 novembre 2017 sono state compilate **27.914** dichiarazioni di conformità (moduli), redatte secondo l'articolo 5 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016; di queste dichiarazioni, **15.139** si riferiscono a contratti tuttora attivi, di livello aziendale, **12.241**, e territoriale, **2.898**. La diffusione del welfare contrattato ha un riscontro attraverso l'andamento dei contratti depositati. Ai fini del monitoraggio, all'atto della compilazione della dichiarazione di conformità, l'azienda deve espressamente dichiarare se il contratto prevede o meno servizi di welfare aziendale. Dei 15.139 contratti attivi, 11.866 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.728 di redditività, 1.413 di innovazione, mentre 2.009 prevedono un piano di partecipazione e **4.992** prevedono misure di welfare aziendale. Si stima che siano coinvolti più di 5 milioni di lavoratori e lavoratrici e che il premio pro-capite previsto è superiore ai 2.125,51 euro l'anno. La contrattazione territoriale, ancora debole, ha trovato slancio negli accordi quadro stipulati a livello interconfederale per estendere i premi di risultato nelle imprese più piccole prive di rappresentanze sindacali: i moduli caricati dalle aziende sulla piattaforma ministeriale sono pari a 2.898. Si evince piuttosto un problema rilevante di distribuzione fra nord e sud del Paese, poiché la maggior parte dei contratti si riferiscono alle Regioni del Centro-Nord (Lombardia, 4.381; Emilia Romagna, 2.617; Veneto, 1.803 - Piemonte, 1.375; Lazio, 1.057; Toscana, 997) (3).

Assistiamo anche alla stipula di contratti di rete che, a livello diffuso, mettono a disposizione servizi tradizionalmente gestiti dalla bilateralità per le micro e piccole aziende, soprattutto nel settore dell'artigianato e del commercio. Questi tipi di contratti sempre più spesso utilizzano anche portali e puntano a creare delle sinergie per aumentare la tipologia dei servizi offerti e soprattutto il loro valore. Si stima che attraverso economie di scala il contratto di rete potrebbe consentire di aumentare il valore dei servizi, acquistati non a livello individuale ma collettivo, anche del 30% (4). In questi contesti, anche la dimensione di pianificazione e gestione operativa dei servizi avrà sempre più rilievo, visto che si tratterà di rivedere quelli attualmente offerti dagli enti bilaterali di settore per evitare sovrapposizioni.

Il welfare aziendale, prima dell'emanazione della normativa sulla detassazione, era una prerogativa di alcune grandi aziende, che potevano sostenere questi costi, godere di alcuni benefici fiscali nell'ambito di un tetto (il 5 per mille del costo del lavoro) e in maniera volontaria e unilaterale. La dotazione economica, quindi, era adeguata a fronte di un numero sufficiente di dipendenti e non era frutto di contrattazione.

Una piccola riforma con un grande impatto. La leva fiscale sembra essere stata in grado di innescare comportamenti virtuosi da parte di aziende e parti sociali.

La norma offre la possibilità di inserire una gamma vasta di beni e servizi. Il loro mix dipende spesso dalla disponibilità di risorse economiche, dall'esperienza e dalla capacità di seguire l'evoluzione delle effettive esigenze delle persone. Con un ciclo di vita dei servizi che per essere percepito dai lavoratori come un valore aggiunto dovrebbe seguire il ciclo di vita delle persone. Il contesto si è ulteriormente arricchito a seguito della possibilità di convertire il Premio di risultato in welfare aziendale, con il risultato di una maggiore diffusione quantitativa del welfare aziendale. La rivisitazione dei Premi di risultato con l'introduzione della possibilità per i lavoratori di trasformarlo in welfare risulta infatti un processo in progressiva diffusione.

Attraverso l'analisi degli accordi reperiti, è stato possibile individuare diversi approcci all'utilizzo del welfare aziendale. Diversi impianti contrattuali analizzati prevedono, nell'ambito dei meccanismi del PdR, eventualmente anche la convertibilità parziale o totale del Premio, insieme a una quota di risorse o a specifici servizi e interventi di welfare non legati alla determinazione del PdR. Al di là dei dati aggregati sul numero di imprese che, attraverso la contrattazione, hanno definito la convertibilità Premio di risultato in welfare aziendale, può risultare utile approfondire la funzione che svolge il welfare aziendale stesso all'interno del dispositivo del PdR. Sotto l'aspetto qualitativo, infatti, sono diverse le opzioni perseguite dalle aziende e dai sindacati, almeno da quanto appare

dai testi di accordo; molti di questi presentano la possibilità di convertire il Premio in welfare senza ulteriori dettagli, o rimandi a confronti bilaterali successivi, limitandosi a indicarne la possibilità anche attraverso l'uso di provider esterni che ne facilitino l'accesso ai lavoratori interessati. Si tratta di una modalità che non considera – almeno esplicitamente – il welfare aziendale come uno strumento in sé utile all'innovazione e al benessere organizzativo, ma ne consente la fruizione in quanto opzione equivalente al Premio in salario. Ciò può legarsi al mantenimento di "tradizioni" aziendali" (es. prestazioni sanitarie integrative, premi di anzianità aziendale, benefit sia contrattati sia erogati unilateralmente dalle aziende), ma anche alla necessità di mantenere una quota di salario aggiuntivo non variabile – nella forma di beni e servizi di welfare – non legato alla contingenza dei risultati aziendali che determinano il PdR. Per un altro verso, la natura intrinseca dei servizi di welfare dal profilo maggiormente sociale (cura della persona, infanzia, salute e previdenza) richiede strategie di consolidamento e di continuità, che possono legarsi ma non contare esclusivamente sulla contingenza dell'erogazione del PdR. Inoltre, il welfare aziendale si lega di frequente – quantomeno negli obiettivi espliciti degli accordi – a più ampie iniziative di conciliazione vita-lavoro, quindi a un coerente quadro della contrattazione che comprende interventi migliorativi dei Ccnl in materie di flessibilità orarie e della prestazione lavorativa, permessi e congedi per situazioni famigliari e soggettive particolari.

In relazione alle motivazioni che spingono l'azienda a erogare ai propri lavoratori servizi di welfare, ricorrono il miglioramento del clima aziendale e/o della produttività, l'innovazione organizzativa temperata con i bisogni dei lavoratori e lavoratrici. Nei preamboli degli articoli degli accordi che trattano di welfare aziendale si sottolinea spesso la funzione di bilanciamento vita-lavoro del welfare aziendale; ciò implica che nell'impianto contrattuale debba risultare coerenza tra i servizi di welfare erogati e l'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento agli strumenti di flessibilità, fra i quali il contratto di lavoro part-time, la banca ore, i permessi e congedi, il lavoro agile, la flessibilità dell'orario giornaliero e settimanale, etc.. Nel caso di mansioni o produzioni caratterizzate da maggiore rigidità, per esempio, un sistema di welfare aziendale può intervenire a compensare indirettamente il lavoratore, alleviando i carichi di cura familiari ovvero offrendo servizi time-saving. Tuttavia, va rilevato come tra i richiamati interventi a favore di una migliore conciliazione vita-lavoro non ci sia sistematicità (come approfondito di seguito, sotto la rubrica Conciliazione vita-lavoro).

**Effetti della normativa sulla scelta degli indicatori funzionali al raggiungimento degli**

## obiettivi ai quali è collegato il Premio di risultato

In linea generale, si riscontra l'adozione di indicatori principalmente legati agli obiettivi di redditività e produttività, senza un esplicito collegamento tra interventi migliorativi di varia natura, anche organizzativi, e il raggiungimento degli obiettivi. In altri termini, si riscontrano raramente meccanismi capaci di intervenire sul processo di conseguimento degli obiettivi, in base ai quali si determina l'erogazione e la misura del Premio, se non in casi limitati in cui gli indicatori presentano anche elementi processuali e di intervento sui fattori organizzativi dell'impresa e sull'organizzazione del lavoro. In alcuni casi è previsto un collegamento tra gli obiettivi del PdR e miglioramenti di qualità, efficienza, anche salute e sicurezza (con la previsione di premialità aggiuntive).

## I canali di finanziamento del welfare aziendale

Sempre più di frequente si prefigura un conto welfare collegato a diversi canali di alimentazione, simultanei: risorse proprie dell'azienda, Premio di risultato, altre premialità aziendali, utilizzo risorse non impegnate.

Come detto in precedenza, sotto l'impulso della normativa introdotta a partire dalla *Legge di stabilità 2016*, in molti accordi è prevista la costituzione di un sistema di welfare legato alla maturazione del Premio. Al lavoratore è infatti riconosciuta la facoltà di destinare il Premio, integralmente o parzialmente, a servizi di welfare.

In alcuni casi il Premio di risultato rappresenta l'unica fonte di finanziamento del welfare aziendale, ma molto più numerose si rintracciano forme di integrazione con altri canali; in prima istanza, gli investimenti diretti dell'azienda, che, a fronte della scelta del lavoratore di convertire in welfare il premio maturato, mette a disposizione a proprio carico un ulteriore contributo.

Rispetto alla quota del PdR convertibile, alcuni contratti stabiliscono un tetto massimo, ovvero prevedono più opzioni con fasce prestabilite, espresse in percentuale o in valore assoluto. In uno specifico caso, all'opposto, è stata fissata una quota minima del PdR, pari a 250€, per poter accedere ai servizi di welfare. Ancora, fra le varie soluzioni adottate, si annovera la previsione dell'integrale convertibilità del premio alla condizione esclusiva che sia destinato ai fondi integrativi negoziali di settore di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

Un caso particolare è rappresentato dal settore bancario, nell'ambito del quale numerosi contratti hanno previsto che il premio maturato sia erogato, come opzione primaria, in servizi di welfare, lasciando al lavoratore la facoltà di scegliere per la maturazione del premio.

La maggior parte dei contratti prevedono un meccanismo di accreditamento su un conto welfare,

consentendo al lavoratore di scegliere i servizi di cui fruire nell'ambito di un paniere predeterminato. Per tale operazione, sempre più di frequente, le aziende si affidano a provider specializzati.

In presenza di conto welfare, il lavoratore dovrà utilizzare il proprio credito entro un termine stabilito dal contratto o dal regolamento sul welfare. Le soluzioni adottate dai contratti in caso di residuo sono molteplici: l'importo è mantenuto nel conto welfare dell'anno successivo; è versato nel Fondo di previdenza complementare al quale è iscritto il lavoratore, oppure, quando deriva da conversione del Premio di Risultato, è liquidato con l'applicazione delle relative aliquote fiscali e contributive. Alcuni contratti ne prevedono l'azzeramento.

## L'erogazione dei servizi di welfare

Come detto in precedenza, i recenti mutamenti del mercato del welfare aziendale, con l'affermazione di società private attive come provider per l'offerta di servizi di welfare, hanno consentito una maggiore diffusione di tali interventi presso una platea più ampia di aziende, anche di piccole e medie dimensioni. Il riferimento a provider esterni – sia per la definizione dei beni e servizi di welfare, sia per la predisposizione del dispositivo informatico di accesso e gestione dei servizi stessi – emerge in diversi accordi, sebbene non appaia esplicitamente come oggetto negoziale. Ciò può aver avuto anche un riflesso sul paniere di beni e servizi offerti, dal momento che l'offerta dei provider è naturalmente orientata a un'ampia diversificazione. Questo – insieme alle novità normative – ha comportato a livello di contrattazione aziendale diversi effetti: l'inserimento nelle agende negoziali di possibilità più articolate per la composizione dei pacchetti di welfare, insieme alla necessità di integrare i servizi, i benefit e i beni già messi a disposizione dei dipendenti, compresi quelli erogati tramite il welfare contrattuale (5).

L'estensione del paniere welfare in coincidenza del ricorso a provider esterni può presentare, oltre che dei vantaggi, anche ipotetici punti critici: se infatti viene allargata l'offerta dei servizi welfare, dall'altro lato si allunga la catena di fornitura di tali servizi, anche per non chiari meccanismi di verifica e controllo di qualità dei beni e servizi erogati, dei soggetti convenzionati, etc. In linea generale, emerge una più precisa offerta dei beni, servizi e prestazioni del paniere di welfare nel caso di welfare aziendale già consolidato (nato cioè al di fuori dei meccanismi del PdR); mentre nel caso di nuova introduzione del welfare, viene demandata la definizione dei contenuti del paniere/conto welfare (raramente) a successivi confronti, o direttamente all'Azienda nel caso del riferimento a provider esterni. Sono diverse le esperienze consolidate di welfare aziendale, evidenziate dalla conferma negli accordi più recenti di iniziative e interventi già in vigore in azienda.

Laddove ne era prevista la contrattualizzazione, gli interventi si concentrano prevalentemente sul sostegno all'assistenza dei familiari (anziani e non autosufficienti) e sui servizi all'infanzia, sul sostegno economico dei dipendenti, sull'integrazione a livello aziendale dei pilastri previdenziali e sanitari del welfare contrattuale.

Sul fronte del sostegno economico, sono variegata le misure di welfare rilevate nei contratti collettivi analizzati: servizio mensa o *ticket restaurant*, voucher o buoni spesa, garanzie sui mutui, finanziamenti agevolati, anticipazione del TFR, o contributi economici erogati in occasione di particolari eventi, individuati dal contratto stesso.

Una pratica particolarmente diffusa è quella di prevedere il servizio di mensa, con una diversa ripartizione del costo del servizio tra azienda e dipendente, in prevalenza comunque a carico della prima. In alternativa a tale servizio, alcune aziende hanno optato per l'erogazione di un *ticket restaurant* per ogni giorno di effettiva presenza lavorativa di almeno cinque ore. Sono inoltre previsti buoni spesa/voucher, di valore non superiore al limite, di 258,23 euro, di non concorrenza alla formazione del reddito, che il lavoratore può spendere per l'acquisto di un'ampia varietà di beni e servizi.

Molto comune è anche l'estensione delle causali per la richiesta di anticipazione del TFR, rispetto a quanto previsto per legge e nel Ccnl di riferimento. Le ulteriori causali introdotte in sede di contrattazione decentrata riguardano: l'estinzione del mutuo per l'acquisto dell'abitazione principale, propria o dei figli; spese derivanti da interventi edilizi di ristrutturazione dell'abitazione; acquisto di autovettura per sé; spese inerenti allo studio per sé e per i figli; grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali; spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale; nei casi di aspettativa non retribuita per gravi motivi familiari; per far fronte a spese sanitarie per terapie o interventi chirurgici per sé o per parenti di 1° grado; acquisto o affitto di nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente. Alcuni contratti circoscrivono tale possibilità ai lavoratori con una anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

Altre modalità scelte dalle aziende per sostenere economicamente i lavoratori sono la garanzia sui mutui per l'acquisto della prima casa e la concessione di finanziamenti agevolati, con importo, scadenza e requisiti di anzianità differenti da contratto a contratto. In un caso piuttosto interessante, si è previsto che i risparmi ottenuti attraverso la razionalizzazione delle forme di previdenza complementare siano riutilizzati al fine di costituire un sistema integrato di sostegno economico ai superstiti dei dipendenti – inquadrati nelle Aree Professionali e Quadri Direttivi – deceduti in costanza di attività lavorativa.

Infine, alcuni contratti prevedono condizioni di sconto sui prezzi di vendita dei prodotti di propria produzione, nel caso di azienda produttrice, ovvero nel proprio punto vendita – o in altri punti vendita della catena – nel caso di aziende operanti nel settore commerciale.

Crescente attenzione è rivolta all'istruzione e formazione dei familiari dei dipendenti, sostenuta e incentivata attraverso una serie di misure. Sono sempre più numerosi i contratti che prevedono l'erogazione, a favore dei figli dei dipendenti, di borse di studio differenziate in base al grado di istruzione o al merito. In un caso di interesse, il finanziamento di borse di studio è garantito attraverso la conversione sia delle ore annue previste dal Ccnl a sostegno della formazione continua, sia delle facilitazioni a lavoratori studenti che non risultino utilizzate al termine dell'anno di riferimento. Il sostegno nel campo dell'*education* è realizzato anche attraverso il rimborso delle spese sostenute per: l'iscrizione alle scuole di vario grado o alle università – pubbliche e private –, a master o corsi di specializzazione, a corsi di lingua straniera; l'acquisto dei testi scolastici e universitari; la fruizione della mensa scolastica

È inoltre prevista, in alcuni contratti, l'attivazione di piani di stage rivolti ai figli dei dipendenti, con finalità di inserimento nel mondo del lavoro e per favorire l'avvicendamento generazionale, ovvero, all'opposto, nel contesto dell'alternanza scuola-lavoro.

Rispetto alle tutele dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare, gli interventi inseriti nei contratti sono volti a destinare risorse per una maggiore contribuzione ai Fondi negoziali. Questo obiettivo è conseguibile attraverso due modalità. In primo luogo, è previsto l'incremento dell'aliquota contributiva di cui al Ccnl o allo Statuto del fondo, in prevalenza a carico aziendale, stabilita nel rispetto dei limiti di deducibilità; l'altra via è quella di destinare a tali forme di integrazione le risorse derivanti il premio di risultato maturato.

Limitatamente all'assistenza sanitaria integrativa, si rileva come in alcuni contratti tale tutela sia garantita, in alternativa all'adesione al Fondo negoziale, attraverso la costituzione di un Fondo aziendale ovvero l'iscrizione a una cassa sanitaria. In alcuni casi, la tutela è estesa ai familiari del lavoratore.

### **La conciliazione vita-lavoro e il sostegno alla genitorialità**

Gli interventi orientati al miglioramento della conciliazione vita-lavoro possono essere compresi in un vasto campo di iniziative aziendale, temi negoziali, riferimenti all'applicazione della normativa vigente. Come detto in precedenza, nel panorama contrattuale non c'è un'omogenea sistematicità tra i diversi interventi che possono configurare conciliazione vita-lavoro: welfare aziendale, flessibilità organizzativa e degli orari, dotazione di congedi e permessi migliorativi

rispetto alle previsioni di legge e Ccnl. Ciononostante, alcune esperienze muovono verso una visione di sistema della conciliazione stessa: coniugando il welfare aziendale ai bisogni di lavoratori e lavoratrici (specie rispetto al sostegno dei carichi di cura), integrando il welfare aziendale stesso con provvedimenti migliorativi della normativa contrattuale di livello nazionale (permessi, congedi, aspettative non retribuite, part-time, banca-ore, etc.). Non risulta indifferente l'approccio complessivo alle relazioni sindacali adottato nelle singole aziende, soprattutto se basato su partecipazione e coinvolgimento delle rappresentanze, su analisi e confronto in commissioni di natura tecnica – anche non strettamente negoziali –, su condivisione preventiva dei dati, e su orientamento alla sperimentazione sul campo. Tutto ciò pare connesso con interventi più organici e stabili anche in materia di conciliazione a pari opportunità.

È generalmente previsto un **rimborso spese per case di cura** e badanti per anziani non autosufficienti, o per l'assistenza di figli diversamente abili, affetti da gravi minorazioni fisiche o psichiche. Tale sostegno è esteso, in alcuni contratti, alle convivenze more uxorio e alle unioni civili.

I servizi all'infanzia rilevati si sostanziano nel rimborso delle rette di iscrizione ad asili nido e scuole materne. Anche in riferimento a tale rimborso si registra l'estensione, ad opera di alcuni contratti, in favore dei figli del convivente del dipendente o della parte che ha costituito con il dipendente un'unione civile.

I contratti analizzati prevedono permessi legati a condizioni particolari del lavoratore, dalla durata e dalle condizioni di fruizione variabili da contratto a contratto. Tali permessi rappresentano trattamenti di miglior favore rispetto alle disposizioni di legge e contrattuali.

I suddetti permessi sono riconosciuti in presenza delle seguenti condizioni: per visite mediche specialistiche e diagnostiche; per cure terminali; a favore di lavoratori stranieri (per l'espletamento di pratiche di rinnovo del permesso di soggiorno e per il ricongiungimento familiare); a favore di lavoratori studenti.

In relazione ai permessi per visite mediche specialistiche e diagnostiche, esami di laboratorio, terapie e day-hospital, vengono concessi secondo le seguenti modalità: limitatamente al tempo necessario e nel limite massimo di due ore per ogni visita, ove non sia possibile farle coincidere con le giornate di riposto o effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro; per un minimo di 25 ore annue – utilizzabili anche per visite dei figli fino 8 anni di età; per un massimo di 64, ovvero per un lasso di tempo comprensivo dei tempi di spostamento da e per la sede di lavoro. In uno dei contratti analizzati, in aggiunta a tali permessi, sono stati introdotti dei permessi aziendali retribuiti a favore dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o

affetti da neoplasie che necessitino di terapie salvavita, a copertura del periodo necessario per le cure.

I permessi per cure termali sono previsti per i lavoratori che – sussistendo i requisiti assicurativi, contributivi e sanitari – abbiano ottenuto il provvedimento di accoglimento della domanda di accesso ai cicli di cure termali riconosciuti dall'INPS, secondo le regole dell'istituto stesso.

In alcuni contratti è prevista l'estensione del congedo matrimoniale a tutte le tipologie di unioni, comprese quelle omosessuali.

In uno specifico contratto è stato previsto un monte ore annuale aziendale di 400 ore fruibili per lo svolgimento di attività di volontariato; oltre alle suddette ore, i lavoratori, individualmente, possono chiedere permessi nella misura di un massimo di 4 ore per volta e con un limite di 40 ore annuali. Attraverso questo contratto l'azienda si è impegnata altresì a valutare l'introduzione di progetti di volontariato di interesse dei dipendenti.

Attenzione è posta dai contratti anche al tema della violenza sulle donne. A favore di donne che abbiano subito violenza di genere, sono infatti previste estensioni dell'aspettativa non retribuita prevista per legge, secondo le seguenti modalità: 60 giorni; 4 mesi, fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni; 5 mesi, nell'arco dell'intera vita.

Sono inoltre previsti permessi, retribuiti e non, a fronte di condizioni particolari in cui versino figli, coniugi e familiari. In particolare, i permessi non retribuiti sono previsti in caso di certificata malattia di ciascun figlio, e i permessi retribuiti in caso di patologie di particolare gravità che riguardino figli minori. In due casi è stato previsto che, in occasione del primo inserimento dei figli all'asilo nido, sia concesso ai genitori un congedo retribuito di 5 giorni per ciascun figlio, anche adottivo o in affido.

Un contratto specifico prevede permessi di un giorno per la nascita del nipote (figlio/figlia del figlio/figlia del dipendente o del coniuge/convivente), di cui si usufruisce attingendo dal monte ore ferie o permessi ove disponibile, ai fini della copertura economica.

Permessi non retribuiti sono inoltre riconosciuti nei seguenti casi: interventi chirurgici eseguiti su parenti di primo grado; decesso del coniuge o del convivente, di parenti e affini entro il secondo grado.

Un meccanismo di solidarietà, variamente nominato – Banca ore etica, banca riposi e ferie non godute – consente ai lavoratori di cedere volontariamente permessi, Rol, riposi, ferie non godute a lavoratori che abbiano terminato la propria dotazione contrattuale e che ne abbiano necessità per gravi motivi, legati a patologie ed handicap di familiari. In alcuni contratti, è riportato l'impegno aziendale a mettere a disposizione del lavoratore beneficiario un numero di ore corrispondente a quello delle ore cedute. In un caso è prevista la costituzione di un "Comitato paritetico" –

composto da 3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali – con il compito di definire le modalità di istanza di ferie solidali da parte dei lavoratori interessati, di valutare le richieste pervenute, di definire modalità di devoluzione delle ferie solidali e della successiva assegnazione delle stesse. Tale Comitato potrà inoltre attivare raccolte straordinarie di ore e/o ferie, a fronte di particolari situazioni che saranno portate alla sua attenzione.

Molti contratti intervengono a sostegno della genitorialità, attraverso misure sia di taglio economico, come l'integrazione delle indennità pubbliche, sia miranti a perseguire una migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di cura dei figli, e a incentivare una migliore condivisione di tali compiti tra i genitori. In tal senso opera innanzitutto l'estensione del congedo riconosciuto al padre in caso di nascita di un figlio. Molti dei contratti collettivi analizzati, infatti, prevedono un numero di giorni di congedo aggiuntivi rispetto alle disposizioni di legge e contrattuali. Tale estensione varia da contratto a contratto, come è variabile la modalità temporale entro il quale tale congedo può essere fruito: 1 giorno di permesso; 5 giorni di permesso, da godere entro 2 settimane; 3 giorni entro 30 giorni, etc.

Rispetto ai congedi parentali, i contratti integrativi aziendali sono intervenuti per regolare la fruizione a ore dei congedi parentali, in particolar modo richiedendo al lavoratore una programmazione tempestiva, entro il quinto giorno del mese precedente. Inoltre è previsto che il congedo possa essere concesso per minimo un'ora al giorno, garantendo al contempo che nell'arco del mese i congedi siano fruiti complessivamente per multipli di 8 ore. Sul fronte economico, alcuni contratti prevedono a carico delle aziende l'integrazione dell'indennità di congedo erogata dall'Inps in misura e per periodi di tempo variabili da contratto a contratto (al 40%, al 50%). In uno specifico contratto, con l'obiettivo di incentivare il ricorso al congedo parentale da parte dei lavoratori padri, è prevista l'integrazione al 100% per un massimo di 2 settimane.

In alcuni contratti, infine, sono previsti percorsi formativi per facilitare il reinserimento in azienda di lavoratori che rientrano in azienda dopo un periodo di assenza dovuto a congedi di maternità/paternità e parentali, nei casi in cui i processi da essi presidiati o la mansione svolta abbiano nel frattempo subito consistenti modifiche.

### Le tutele in caso di malattia o infortunio

È molto comune a livello contrattuale l'estensione del periodo di comportamento per quei lavoratori che, in quanto affetti da gravi patologie o sottoposti a terapie salvavita, siano costretti ad assentarsi dal lavoro per un periodo superiore a quello previsto dal Ccnl per la conservazione del posto di lavoro. Alcuni contratti

circoscrivono tale diritto ai lavoratori con una certa anzianità di servizio. La disciplina della fattispecie è influenzata dall'anzianità di servizio: in alcuni casi, questa rileva per l'accesso al trattamento di comportamento; in altri casi, invece la durata del trattamento di comportamento è proporzionata all'anzianità di servizio.

Frequente è anche la previsione dell'integrazione delle indennità erogate, in caso di malattia o infortunio, rispettivamente da Inps e Inail, con varie soluzioni rispetto a importo erogato, giorno di decorrenza e durata. In via generale, è riconosciuta un'integrazione pari al 100% della retribuzione, erogata a partire dal quarto giorno di assenza o già dal primo giorno di malattia, a copertura del c.d. periodo di carenza. In un caso, è stata prevista l'erogazione di un trattamento economico pari al 100% della retribuzione per il periodo eccedente il sesto mese di assenza compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto, quale condizione di miglior favore rispetto al Ccnl di riferimento che prevede la percentuale più bassa del 70%.

Tuttavia sono state inserite delle limitazioni a tali trattamenti, con la finalità di disincentivare l'assenteismo. In uno specifico contratto, si è previsto che la retribuzione dei giorni di carenza vari in base al numero di eventi di malattia e che, superato un numero massimo di eventi, la retribuzione non venga erogata. In un altro contratto, il mantenimento dell'integrazione dell'indennità di malattia è stato condizionato al non superamento del tasso medio di morbilità del triennio precedente a quello di riferimento, con una tolleranza massima dello 0,2%.

### Il lavoro agile

Alcuni degli accordi selezionati presentano soluzioni di organizzazione del lavoro flessibile che riprendono il modello del lavoro agile, o *smart working*. Sono accordi stipulati da aziende di grandi dimensioni, operanti prevalentemente nel settore dei servizi. Nella maggior parte degli accordi, lo *smart working* è oggetto di sperimentazioni non ancora consolidate, in vista di una valutazione condivisa degli esiti ma anche in relazione all'attuale normativa di riferimento (Capo II, legge n. 81/2017) o alle sue evoluzioni future. Molti accordi analizzati si riferiscono ad aziende che hanno avviato la sperimentazione prima dell'entrata in vigore della legge.

Il lavoro agile viene adottato, rispetto alle motivazioni riportate nei testi di accordo, con la finalità di coniugare una migliore efficienza organizzativa con i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici per una più estesa conciliazione vita-lavoro, assonante alla normativa vigente e ai contratti collettivi nazionali. Tale istituto è quindi orientato a specifici gruppi di lavoratori, in tal modo ricalcando e integrando le condizioni di accesso ad altri istituti, quali per esempio il *part-time*. Le categorie di lavoratori beneficiarie di

tali iniziative sono le seguenti: lavoratrici in gravidanza, fino al compimento di un anno di età dal bambino; personale a cui è stata riconosciuta un'invalidità superiore all'80%; personale che sta effettuando terapie salvavita; lavoratori che assistono familiari anziani e non autosufficienti, o affetti da gravi disabilità e patologie; neo genitori e i genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo.

In altri casi, le iniziative di *smart working* paiono intrecciarsi più a fondo con una revisione dell'organizzazione del lavoro complessiva in una prospettiva di un miglioramento organizzativo, coinvolgendo potenzialmente una platea più ampia di lavoratori e legandosi semmai alla possibilità funzionale di trasformare la prestazione in regime di *smart working*. In quest'ottica, infatti, i contratti hanno previsto la possibilità di svolgere la prestazione lavoratori con questa modalità per il personale di struttura, prevalentemente con funzioni amministrative. In alcuni casi sono esclusi neoassunti, apprendisti e lavoratori *part-time*.

Dal punto di vista tecnico, le diverse soluzioni si equivalgono sostanzialmente nelle disposizioni che regolano l'uso di strumenti e attrezzature aziendali, di responsabilità del lavoratore in merito agli obiettivi e ai compiti lavorativi, di gestione delle garanzie relative a salute e sicurezza sul lavoro.

Differenze emergono a proposito della struttura dell'orario giornaliero di lavoro in regime di *smart working*: per quanto sia solitamente coincidente con quello prestato in sede o in compresenza, vi sono soluzioni che consentono un margine di flessibilità rispetto all'inizio e alla fine della prestazione, che deve comunque coincidere, almeno parzialmente – per una percentuale determinata dal contratto stesso – con quella standard in compresenza.

Lo svolgimento della prestazione in *smart working* è conseguente a un'adesione volontaria del singolo lavoratore, che ne fa richiesta all'azienda. I contratti collettivi pongono un limite temporale di validità a tale adesione, trascorso il quale il lavoratore riprenderà a lavorare secondo la modalità tradizionale.

Alcuni contratti prevedono che lo svolgimento della prestazione in *smart working* avvenga per un numero di giorni a settimana definito preventivamente, oppure secondo una struttura più flessibile sia rispetto ai giorni sul totale dell'orario settimanale, sia rispetto alla loro programmazione. La prestazione lavorativa potrà essere svolta in *smart working* per giornate intere o per mezze giornate. In alcuni casi è previsto anche il monte orario mensile, per un minimo di 16 ore o un massimo di 64.

Infine, rispetto al luogo nel quale può essere svolta la prestazione lavorativa, i contratti analizzati ribadiscono che possa essere scelto liberamente dal lavoratore. La scelta del lavoratore dovrà tuttavia ricadere su luoghi che siano adeguati sotto il profilo della sicurezza e

riservatezza, quali altra sede aziendale, o una struttura privata, compreso il domicilio del lavoratore; sono invece esclusi luoghi pubblici o aperti al pubblico.

### Osservazioni conclusive

La normativa sul Premio di risultato ha fornito una leva importante per diffondere il welfare aziendale in Italia, la leva fiscale. Ma dietro la porta del risparmio fiscale, dalla lettura dei contratti, emerge uno spazio più ampio che sempre più coinvolge gli aspetti dell'organizzazione del lavoro a partire dagli orari, dallo *smart working* e da tutti quei servizi legati alla gestione della maternità e paternità (congedi, permessi, formazione continua) e al coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. C'è una forte tendenza a introdurre il *welfare*, a dimostrazione di una crescente attenzione al tema da parte di aziende e parti sociali. Il numero di persone coinvolte comincia ad essere significativo e riguarda anche le donne, che ad oggi utilizzano maggiormente i servizi di *welfare*, soprattutto se riferiti alla gestione della maternità e alla conciliazione, compresi gli orari flessibili.

Il crescente numero dei contratti, registrato dalle rilevazioni del Ministero del Lavoro, mostra una vitalità della contrattazione di secondo livello anche se circoscritta soprattutto alle Regioni del Centro – Nord. Anche la contrattazione territoriale inizia a mostrare un andamento positivo. I contratti quadro stipulati prevedono delle commissioni che dovrebbero svolgere una funzione di supporto alle aziende, specialmente quelle più piccole e in territori ancora non coinvolti in maniera adeguata, per l'individuazione dei corretti indicatori da utilizzare per la verifica degli incrementi che danno luogo all'erogazione del Premio di risultato. In rapporto al numero di aziende che non hanno rappresentanza sindacale all'interno i contratti territoriali stipulati sono ancora pochi e quindi c'è uno spazio molto ampio per cogliere le opportunità di queste misure. Per le piccole aziende esiste tuttavia un ulteriore, problema collegato alla soglia dimensionale di costo, che non rende certo facile il ricorso a soluzioni di *welfare*. Potrebbe essere la bilateralità a poter soddisfare in prospettiva a queste esigenze. anche i contratti di rete che sviluppano piattaforme proprie o si affidano a quelle esistenti. Oltre ovviamente alla possibilità di utilizzare il *voucher* di servizio.

L'analisi presentata che come anticipato non ha carattere di esaustività, fornisce comunque molti spunti a partire dalle soluzioni più innovative che le aziende cominciano ad adottare. Non ci dice molto però sul processo che ha portato alla loro definizione e sull'andamento dei piani di *welfare*, in termini di analisi preliminari dei fabbisogni, utilizzazione dei servizi, durata, capacità di modificazione del loro mix in relazione a processi interni di valutazione rispetto al ciclo di vita delle persone, per fattori soprattutto anagrafici oltre che di genere.

Il monitoraggio del Ministero rileva che comincia ad essere significativo, anche ai fini di un'analisi qualitativa, il numero di accordi che prevedono piani di partecipazione (2.009). Sarebbe interessante realizzare un'analisi focalizzata su queste pratiche, previste per la prima volta nel 2016 e che si stanno affermando come chiave fondamentale per sostenere processi di innovazione tecnologica e organizzativa. La nuova frontiera dell'innovazione, che va sotto il nome di Industria 4.0, coinvolgerà gran parte del sistema industriale e dei servizi e rispetto al passato, si caratterizza per un necessario e correlato coinvolgimento e per l'attivazione diretta dei lavoratori alla gestione dei nuovi strumenti di lavoro. Sembra che si vada consolidando l'idea che non sarà possibile introdurre nuovi strumenti di tecnologia avanzata senza un parallelo investimento nelle modalità di organizzazione del lavoro (a partire da una maggiore utilizzazione dei sistemi *lean*) e senza il coinvolgimento diretto dei lavoratori che dovranno gestire l'innovazione. I lavoratori saranno chiamati ad assumere comportamenti organizzativi nuovi (coordinamento, *problem solving*, adattamento continuo) e a possedere nuove competenze tecniche, anche digitali. Nella letteratura internazionale ed europea a questo proposito si fa riferimento a pratiche quali le cosiddette *High Performance Work Organization*, che spaziano dai team strutturati, al sistema di suggerimenti alla creazione di gruppi di lavoro orientati a realizzare piani per il miglioramento della qualità e dell'efficienza, in cui tecnici aziendali e lavoratori sono coinvolti in forma paritetica. Questi schemi possono innestare, da un lato, un processo virtuoso che può portare a recuperare risorse economiche dalla riduzione di sprechi e assenteismo, con cui finanziare piani di welfare e, dall'altro, a produrre effetto positivo sulla motivazione e sul coinvolgimento dei lavoratori.

L'analisi qualitativa degli accordi può giocare un ruolo importante per sostenere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello di qualità. Rispetto ai variegati sistemi premiali adottati dalle aziende, al di là della loro pertinenza con la normativa sul Premio di risultato, sarebbe opportuno rilevare quelli che possono svolgere una funzione di stimolo alla produttività e alla qualità del lavoro, compresa l'introduzione di schemi di partecipazione. A partire da un percorso comune definito con le parti sociali, datoriali e sindacali, la diffusione di "soluzioni contrattate", potrebbe essere associata a un'analisi sul campo di alcuni casi aziendali, per una verifica degli effetti dei modelli organizzativi oltre a quelli remunerativi, oltretutto per dotare aziende e parti sociali di strumenti adeguati per diffondere ed adottare pratiche virtuose che possono essere replicate in altri contesti o utilizzati per attività di promozione e formazione. Al netto della possibilità di erogare in servizi di welfare il premio di risultato, è importante sostenere la creazione di valore nei contesti produttivi.

## Note

(1) Il progetto EQUiPE 2020 – Efficienza e Qualità del sistema, Innovazione Produttività ed Equilibrio vita lavoro, fra gli obiettivi specifici assunti, intendeva dare centralità alle relazioni industriali aziendali e territoriali come luoghi di promozione delle politiche di innovazione e di valorizzazione del capitale umano, superando i tradizionali schemi negoziali concentrati in prevalenza sugli aspetti retributivi del rapporto di lavoro. A tal fine, si è svolta un'attività di analisi quali-quantitativa di contratti integrativi di secondo livello, volta all'individuazione delle buone pratiche e delle soluzioni più innovative rispetto alle tematiche del miglioramento dell'organizzazione del lavoro, della flessibilità degli orari, del welfare aziendale e del coinvolgimento dei lavoratori. L'attività in oggetto ha previsto la definizione di una classificazione per tematiche, in base a principi di selezione e corrispondenza con i nuclei dell'intervento progettuale di EQUiPE, e la compilazione, per ciascun contratto integrativo analizzato, della relativa scheda di descrizione dei contenuti rilevanti per il progetto e di valutazione degli elementi innovativi e dell'impianto generale del contratto. I contratti collettivi analizzati sono sia pluri-tematici, sia centrati su materie specifiche. I più complessi mostrano la trattazione di diverse materie che rispecchiano per macro-aree tematiche la struttura dello schema di classificazione utilizzato (relazioni sindacali, retribuzione variabile, svolgimento del rapporto di lavoro, diritti e prestazioni sociali / *welfare* integrativo). La classificazione costruita nell'ambito di tale attività è piuttosto analitica e consente di condurre approfondite analisi qualitative e quantitative; è inoltre collegata a un sistema informatico, per la diffusione on line delle informazioni in maniera strutturata. Un'ampia percentuale dei contratti analizzati è stata depositata, per via telematica, presso il Ministero del Lavoro, la maggior parte. Per maggiori informazioni e approfondimenti, si veda il sito [www.equipeonline.it](http://www.equipeonline.it).

(2) Per un'analisi della normativa in materia di welfare integrativo, si rinvia alle seguenti pubblicazioni: Franca Maino, Maurizio Ferrera (a cura di), *Terzo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, 2017, Torino, 2017; Marco Leonardi, *Le nuove norme sui premi di produttività e il welfare aziendale*, in Carlo Dell'Aringa, Claudio Lucifora, Tiziano Treu (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino, Roma, 2017; Tiziano Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Wolters Kluwer, Milano, 2016.

(3) Elaborazione della *Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Vedi C. Tucci, *Welfare aziendale in un contratto su tre*, in *Il Sole 24 ore*, 3 dicembre 2017.

(4) Marco Leonardi, *Le nuove norme sui premi di produttività e il welfare aziendale*, in Carlo Dell'Aringa, Claudio Lucifora, Tiziano Treu (a cura di), *Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino, Roma, 2017;

(5) Per una disamina del ruolo dei provider nell'erogazione dei servizi del welfare, si rinvia a Valentino Santoni, *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di stabilità*, in Franca Maino, Maurizio Ferrera (a cura di), *Terzo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, 2017, Torino, 2017.

## Effetti della contrattazione decentrata sulle disuguaglianze di genere: alcune evidenze per l'Italia

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

### 1. GENDER PAY GAP: UN APPROCCIO ISTITUZIONALE

La relazione tra diffusione della contrattazione decentrata e livelli del *Gender Pay Gap* (GPG) in Italia è l'oggetto di questo lavoro.

Fattori personali, istituzionali e strutturali influenzano significativamente il GPG e le opportunità di genere, positive o negative, nei mercati del lavoro. Una delle spiegazioni più diffuse è la segregazione professionale, sulla quale i differenziali nella partecipazione al mercato del lavoro e le disparità fra lavoro part-time e full-time sembrano avere un'influenza importante. Anche se una serie di altri fattori sono collegati alle probabilità di successo, e alle disuguaglianze non spiegate dalle caratteristiche osservabili degli individui (come il livello di istruzione) o delle imprese (come la classe dimensionale), stereotipi di genere, orientamento professionale inadeguato, scarsa qualità dei posti di lavoro a tempo parziale contribuiscono alla segregazione e alla discriminazione che si manifestano nel mercato del lavoro. Peraltro gran parte del divario di opportunità e del GPG rimane inspiegata, sotto il generico ombrello della discriminazione a favore dei maschi.

L'approccio scelto per l'esame del caso italiano è istituzionale nel senso che si considerano più rilevanti il ruolo svolto dalle norme sociali del Paese e le caratteristiche strutturali e istituzionali del mercato del lavoro nella determinazione del livello del GPG, rispetto alle caratteristiche individuali (personali e professionali). "Concentrarsi sulle variabili individuali tende a sottolineare 'carenze di genere', piuttosto che mettere in luce il contesto, e non tiene conto di come l'ambiente di lavoro, il mercato del lavoro e l'economia in genere siano modellati da norme e ipotesi di genere che operano allo svantaggio delle donne" (Perrons, 2009). La natura delle relazioni industriali, del welfare, del sistema salariale (compresi i sistemi impositivi) possono svolgere un ruolo importante nelle disparità di genere. Altri fattori, a livello di impresa – quali: organizzazione del lavoro flessibile, trasparenza nella determinazione del salario, opportunità di lavoro a tempo parziale "buono", formazione e sviluppo della carriera - oppure a livello sociale e culturale – quali: norme sociali, divisione del lavoro, stereotipi di genere e sistemi di valutazione del lavoro - contribuiscono a mantenere la segregazione (Grimshaw e Rubery, 2007).

La natura delle relazioni industriali sembra avere un impatto significativo, anche se non chiaro, sul GPG e sulle disparità di genere. Per esempio, Blau e Kahn (2000) ritengono che le economie e le imprese più sindacalizzate tendono ad avere una minore dispersione

dei salari, e, a causa della concentrazione femminile nei posti di lavoro a basso reddito, questo tende a portare ad un minore GPG.

Con riferimento all'Italia, nel presente lavoro si tratteranno 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.

Per rispondere a queste domande si parte da due ipotesi preliminari, che verranno verificate nel corso della ricerca:

1) la contrattazione decentrata è adottata dalle imprese per aumentare la produttività, ad esempio in presenza di pressioni concorrenziali, e, in particolare per accrescere la flessibilità del lavoro

2) la retribuzione del lavoro è fissata in base ai livelli di istruzione e esperienza lavorativa.

Sulla base delle informazioni statistiche a disposizione si sono individuati tre gruppi, a seconda del livello contrattuale applicato, con particolare attenzione alle imprese in cui la contrattazione decentrata prevede, in maniera esplicita, interventi sulle pari opportunità di genere.

### 2. FONTI STATISTICHE

I dati utilizzati provengono da due rilevazioni Istat: la rilevazione *Structural Earning Survey* (SES), e il modulo aggiuntivo alla stessa rilevazione, sulla consistenza e diffusione della Contrattazione di primo e secondo livello (anno 2014) (1).

La SES elabora ogni quattro anni dati armonizzati a livello europeo sulla struttura delle retribuzioni, con l'obiettivo di analizzare i cambiamenti strutturali intervenuti nel mercato del lavoro (e quindi gli effetti delle politiche adottate) e le influenze sui differenziali retributivi tra generi che derivano dalla segmentazione settoriale e professionale dei mercati del lavoro nazionali, e dalle caratteristiche sociali, personali e professionali dei dipendenti.

Il campo di osservazione è rappresentato dalle unità locali con almeno 10 dipendenti delle imprese, enti e istituzioni operanti nell'industria e nei servizi, con l'esclusione della Pubblica Amministrazione (2). L'output della rilevazione è costituito da microdati relativi alle imprese, enti e istituzioni, e relative unità locali nel caso di imprese plurilocalizzate, e ai dipendenti.

In particolare, le stime derivate dalla SES consentono di analizzare sia gli aspetti collegati al "capitale umano" in termini di abilità e conoscenze (come l'età, il livello di istruzione e formazione acquisito, e l'anzianità aziendale) sia quelli strettamente correlati al posto di lavoro (come la professione, il tipo e la durata del contratto di lavoro, l'orario di lavoro etc).

La definizione dei contenuti del modulo aggiuntivo sulla contrattazione di primo e secondo livello (SICA) ha tenuto conto dei recenti sviluppi delle relazioni industriali, con l'obiettivo di fornire un'informazione statisticamente significativa sulle relazioni sindacali e sulla contrattazione nazionale e decentrata. Nella predisposizione del modulo di rilevazione, particolare attenzione viene data alle variabili indicative dello stato delle relazioni sindacali e industriali nelle imprese: tasso di sindacalizzazione, adesione ad Associazioni di categoria, diffusione dell'Elemento di garanzia retributivo, e di altri incentivi erogati in assenza di contrattazione di secondo livello, e ai principali contenuti della contrattazione decentrata: istituti contrattuali, presenza di premio di risultato, criteri e meccanismi che regolano l'erogazione di quote retributive incentivanti.

### 3. DETERMINANTI DELLE OPPORTUNITA' DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

I dati forniti dalla SES confermano la segregazione orizzontale delle donne nelle funzioni impiegatizie, di servizio, di vendita e tecniche.

A livello totale, il 54,4% dell'occupazione dipendente è maschile. Le donne costituiscono però la quota più rilevante del settore pubblico, pari al 56,9% del totale (Figura 1): la probabilità che le donne siano occupate nel pubblico è pari al 18% contro il 7% degli uomini (3).

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 2 in termini di composizione percentuale per genere dell'occupazione.

Il 15,5% di tutti i posti di lavoro in Italia è a tempo parziale, il 33,3% delle donne lavora a part-time e le donne ricoprono il 74,7% di tutti i posti di lavoro a part-time (Figura 3).

Secondo le qualifiche delle professioni definite dalla classificazione ISCO, la qualificazione dell'occupazione femminile è maggiore di quella maschile. Nei ruoli manageriali si registra comunque una bassa presenza, pari all'1,5% del totale dipendenti (solo lo 0,9% delle donne rispetto al 2,2% degli uomini). Il 24,9% delle donne è occupata nelle "Professioni intellettuali e scientifiche", il 17,6% in quelle tecniche intermedie e il 25,8% tra gli impiegati d'ufficio (per gli uomini tali percentuali sono rispettivamente 14,9%, 17,9%, 18,8%). Maggiore invece l'occupazione maschile nelle seguenti qualifiche: artigiani e operai specializzati (14,4%) e operatore di impianti e montatori (11,6%), dove la presenza femminile è notevolmente ridotta (rispettivamente il 6,5% e il 3,2% del totale delle donne occupate) (Figura 4).

Nel 2014, nel settore privato, le retribuzioni medie per ora lavorata sono state pari a 14,1 euro, con uno

svantaggio retributivo delle donne pari al 12,2%, che cresce all'aumentare delle retribuzioni orarie, indipendentemente dal settore e dalla collocazione geografica delle imprese.

I *managers* hanno una retribuzione oraria pari a circa cinque volte quella percepita da coloro che occupano una professione meno qualificata, ma i maschi *managers* hanno una retribuzione media oraria pari a 54,9 euro rispetto ai 36,5 euro percepiti dalle donne con stessa qualifica.

La distribuzione dei dipendenti in settori e occupazioni differenti a seconda del genere ha un impatto importante sull'insieme delle retribuzioni e la progressione salariale per livello di competenza, e quindi sul GPG.

Le due distribuzioni delle retribuzioni medie orarie maschili e femminili presentano una concentrazione a destra: la media è maggiore della mediana, anche se la differenza è maggiore nella distribuzione dei salari maschili, che registra una più alta quota di *top earners* (retribuzioni mensili superiori a € 5.000). Inoltre, i salari delle donne sono molto più concentrati verso il basso: il 16,4% percepisce una retribuzione oraria inferiore ai 1000 euro, rispetto al 5,7% degli uomini (Figura 5). Tali andamenti vengono attribuiti, principalmente, alla diffusione del part-time, dato che i posti di lavoro con salari sotto la mediana sono prevalentemente a orario ridotto, e all'eccesso di offerta nelle occupazioni più "femminili", alcune delle quali rientrano nelle "five c's": "cleaning, catering, caring, cashiering and clerical work".

I salari maschili sono più *right-skewed* di quelli femminili, tutte le principali occupazioni maschili sono full time, e la quota di *top earners* (5,9%) è quasi il doppio di quella delle donne (2,4%). Le distribuzioni dei salari riflettono chiaramente tutti gli aspetti del mercato del lavoro sopra menzionati. Questo ci permette di usare le distribuzioni o una loro funzione come un indice sintetico delle disuguaglianze di genere, per spiegare le differenze fra le opportunità lavorative di maschi e femmine.

Come già anticipato, il campione è stato suddiviso in tre sottogruppi:

- dipendenti in imprese con solo contratto collettivo nazionale;
- dipendenti in imprese con livello negoziale decentralizzato (livello aziendale, inter-aziendale o territoriale);
- dipendenti in imprese con livello di contrattazione decentrata, con l'obiettivo esplicito di raggiungere pari opportunità di genere.

Per quanto riguarda il campione nel suo complesso, la distribuzione dei dipendenti per genere e classi di salario mensile, e la densità di *kernel* per ogni distribuzione, sono presentate nella Fig. 6. Per ciascun sotto-campione e nel campione nel suo complesso si può notare la prevalenza delle donne nella coda sinistra della distribuzione, cioè fra i lavoratori "a basso reddito". A cominciare da circa il 70% del salario mediano, i maschi cominciano a prevalere nella coda destra della

distribuzione, cioè nella posizione di "top-earners". La differenza nelle aree comprese al di sotto delle funzioni può essere utilizzata come indice di dissimilarità delle opportunità di genere.

Ci sono grandi differenze tra i diversi regimi di contrattazione. La differenza totale fra le aree è maggiore nelle imprese con contrattazione decentrata. Per interpretare questo risultato, si ricorda che due effetti opposti si combinano: poiché le imprese con contratti decentralizzati sono più grandi di quelle con solo contratto collettivo, 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 7 è riportato l'indice di concentrazione professionale, definito per ognuno dei tre campioni considerati (4).

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 (maschi e femmine non svolgono mai la stessa professione).

Si può notare un significativo aumento dell'indice nel caso di contrattazione decentrata. Ciò conferma che differenze principali nelle due distribuzioni sopra evidenziate sono correlate con una maggiore segregazione professionale di genere. Infine, alcune caratteristiche che abbiamo inizialmente supposto positivamente correlate alla produttività individuale, come il grado di istruzione e l'anzianità nel posto di lavoro (entrambe espresse in anni), sembrano non correlate alla remunerazione. I valori medi di queste variabili sono uguali per donne e uomini, ma le donne ricevono una remunerazione media inferiore sia nelle imprese con solo contratto collettivo che in quelle con contrattazione decentrata. Quindi la distribuzione dei salari sembra prevalentemente influenzata da fattori istituzionali e strutturali in entrambi i regimi di contrattazione, e non dalle variabili (istruzione e anzianità) usualmente associate alla produttività differenziale. Le nostre conclusioni sono che il regime di contrattazione decentrata segue e rafforza le stesse dinamiche esistenti in quella collettiva, e, inoltre, la maggiore disponibilità di risorse aziendali aumenta il livello di disuguaglianza. Se però il problema delle disparità di genere è affrontato come un obiettivo esplicito in fase contrattuale, tutti gli indicatori mostrano grandi miglioramenti.

Il GPG non può essere attribuito a caratteristiche osservabili, e la differenza di rendimento al capitale umano fra uomini e donne aumenta dove la contrattazione salariale è prevalentemente su base individuale. I risultati sembrano confermare quindi che le caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro sono più predittive delle caratteristiche individuali.

#### 4. IPOTESI DI STUDIO SULLE DETERMINANTI DEL GPG

Un modo di approcciare quantitativamente il problema è quello della classica tecnica di decomposizione controfattuale di Oaxaca e Blinder (5). Tale metodologia

è ampiamente utilizzata per studiare le differenze di esito medio tra gruppi, ad esempio per analizzare i differenziali salariali legati al genere o al gruppo etnico di appartenenza. Come nel nostro caso, viene usata per 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.

Il differenziale salariale tra i due gruppi (maschi e femmine) viene così spiegato dalle differenze nelle caratteristiche osservate (personali e professionali come, ad esempio, l'istruzione o l'anzianità di servizio, l'età, etc) mentre viene identificata una parte residua che non può essere spiegata da tali differenze (6). La procedura effettua due regressioni, una per ciascun dei due gruppi/genere, per poi effettuare la scomposizione necessaria a valutare le differenze esistenti. Nel 2014, la media dei salari orari, espressi in logaritmi, è di 2,57 euro per gli uomini e 2,40 euro per le donne, con un divario salariale di 0,17.

Si nota come il divario esistente sia spiegabile dalle differenze osservabili solo per una terza parte circa, mentre per circa i 2/3 del suo ammontare (0,11 su 0,17) resta non spiegato (Tavola 3).

Guardando infatti gli effetti dotazione (*endowments*), 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 nell'esempio indica che le differenze negli anni di istruzione, esperienza lavorativa complessiva e specifica (*tenure* aziendale presso l'ultimo datore di lavoro) ecc., rappresentano solo un sesto del complessivo divario salariale.

Il secondo termine quantifica la variazione dei salari delle donne se si fossero applicati i coefficienti maschili alle caratteristiche delle donne (*coefficients*): tali "coefficienti" vengono tradizionalmente interpretati come discriminazione, perché rappresentano i prezzi – diversi – con cui vengono pagate le medesime dotazioni di uomini e donne, senza che nessun fattore osservabile lo giustifichi.

Il terzo elemento infine (*interaction*) è il termine di interazione che misura l'effetto simultaneo delle differenze sia nelle dotazioni che nei coefficienti.

E' infine possibile valutare gli effetti di ciascun predittore nel formare il risultato complessivo (spiegato e non spiegato) (Tavola 4). In particolar modo, si nota come le differenze nell'esperienza complessiva e nell'istruzione rappresentino le due polarità contrapposte della parte spiegata del differenziale dei risultati: la prima spiega infatti un 16% circa del divario (in aumento), mentre la scolarizzazione ammonta al 23% (in diminuzione). Le maggiori cause sono invece rappresentate dalla forte concentrazione delle donne in occupazioni part-time (oltre la metà del differenziale spiegato) e nella sottorappresentazione delle donne nelle mansioni direttive (un terzo circa). Molto limitato l'impatto della

segregazione professionale. Per quello che riguarda invece il lato impresa, il fattore che gioca una maggiore importanza (16% circa del divario) è la concentrazione nei settori di attività economica (codificati in codici Ateco) a bassa produttività-bassi salari.

Quello che sembra incidere in maggior misura nella discriminazione è invece il diverso trattamento economico riservato all'esperienza maturata, che spiega circa l'83% del divario fra uomini e donne non spiegato. Iterando la scomposizione lungo tutta la distribuzione dei redditi mensili (Juhn-Murphy-Pierce decomposition), è possibile evidenziare la presenza di effetti (di scomposizione) differenziati per momenti significativi della distribuzione stessa. In particolare si nota come le differenze totali siano crescenti rispetto al reddito; la parte di "discriminazione" rappresenti sempre la quota più rilevante di tali differenze (anch'essa crescente rispetto al reddito), mentre per quanto riguarda le dotazioni, si presentano addirittura situazioni di vantaggio a favore delle donne nella parte bassa della distribuzione, che si azzerano nella parte mediana, e crescono pesantemente nella fascia *top-earners*. Si lascia così spazio a politiche differenziate, essendo diverse la formazione l'esperienza rispetto al genere e al reddito dei percettori.

Quindi, in sintesi, la differenza tra i salari non è spiegata da caratteristiche diverse tra uomini e donne, ma deriva da un diverso rendimento delle stesse caratteristiche, e quindi dalla discriminazione di genere: differenza non di quantità di dotazioni, ma di prezzo.

## 5. ALCUNE RIFLESSIONI FINALI

I nostri risultati suggeriscono che il divario retributivo di genere esiste ancora in Italia e non è correlato al ritardo educativo femminile. Infatti, specialmente nelle imprese che utilizzano contrattazione collettiva decentrata, le donne sono più istruite degli uomini e hanno un'esperienza di lavoro simile.

E' perciò smentita dai risultati della ricerca una delle due ipotesi iniziali, secondo la quale la retribuzione dipende dalla produttività differenziale dei lavoratori. L'altra ipotesi, secondo la quale le imprese ricorrono alla contrattazione di secondo livello perché sottoposte a pressioni concorrenziali, e soprattutto per ottenere più flessibilità, riceve una parziale conferma. Infatti risulta che le donne hanno minore possibilità di ottenere gli incentivi, probabilmente perché meno flessibili (o considerate meno flessibili).

Il mercato del lavoro italiano è per lo più caratterizzato da una forte segregazione verticale e orizzontale, per cui le donne sono concentrate nelle industrie "femminili", e vanno incontro a barriere che impediscono loro di raggiungere posizioni manageriali.

Le politiche e la presenza di istituzioni e pratiche negoziali che affrontino direttamente il problema sembrano produrre gli effetti migliori in termini di riduzione del divario di genere (come nell'esperienza svedese degli anni '90), come pure un mix di politiche che

consideri sia il capitale umano che i fattori istituzionali. 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. In particolare, le politiche dovrebbero aiutare le donne a trovare il giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e il lavoro, senza essere penalizzate a casa e sul posto di lavoro (Danaj, 2016). Inoltre, le politiche per essere efficaci dovrebbero essere calibrate tenendo conto della diversa distribuzione dei salari fra maschi e femmine. Le politiche attive del lavoro potrebbero risolvere alcuni problemi, ad esempio aumentando l'istruzione / formazione o migliorando l'*attachment* al mercato del lavoro per i primi percentili, mentre per gli ultimi percentili, dove le differenze di anzianità e di esperienza sono più rilevanti, l'introduzione di sistemi di quote per le donne potrebbe davvero rappresentare "a qualitative jump into a policy of exact goals and means" (International IDEA e Stockholm University, 2009), nella prospettiva di garantire un vero equilibrio di genere.

(1) L'Istat ha predisposto nel 2012 e nel 2014 un modulo ad hoc sulla Contrattazione di primo e secondo livello, argomento sul quale dati di statistica ufficiale erano particolarmente carenti., nell'ambito di una serie di attività del gruppo di lavoro "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale (SICA), scegliendo 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 e *Structural earning survey* – 2014), che alternandosi ogni due anni assicurano un valido monitoraggio dei fenomeni osservati.

(2) L'attività economica utilizza la classificazione Nace Rev. 2, la SES osserva le attività da B a S Viene escluso il settore agricolo (A) e la Pubblica Amministrazione in senso stretto (O).

(3) Questi dati derivano da un esercizio di analisi *probit*. Si riportano qui sono i valori relativi alle probabilità per genere di trovare un'occupazione nel settore a controllo pubblico e privato. Si rimanda a prossimi lavori di approfondimento in corso per un maggior dettaglio dell'analisi.

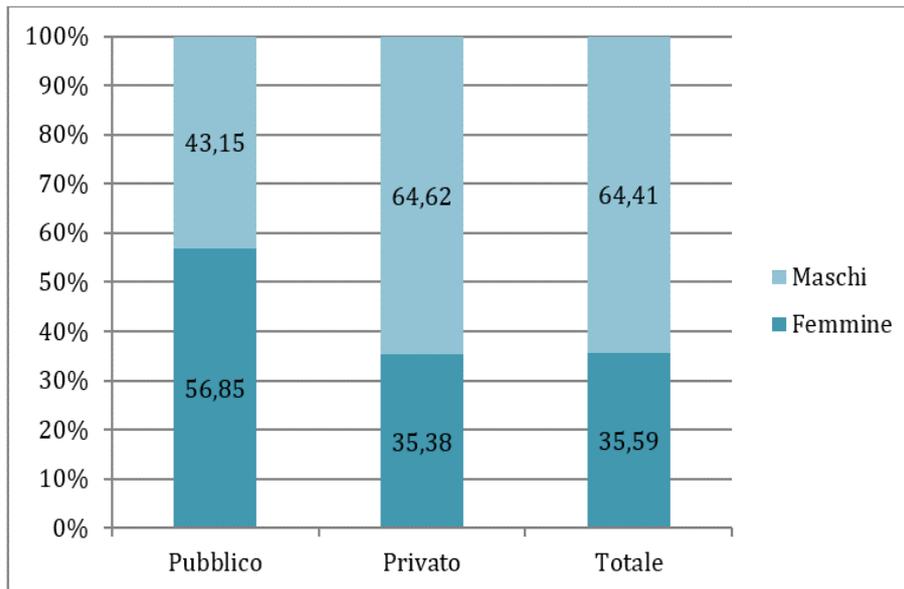
(4) L'indice di concentrazione professionale viene definito come.

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

(5) Lo studio è pubblicato nel 1973 da Blinder (1973, *Journal of Human Resources*, 436-455) e Oaxaca (1973, *International Economic Review*, 693-709).

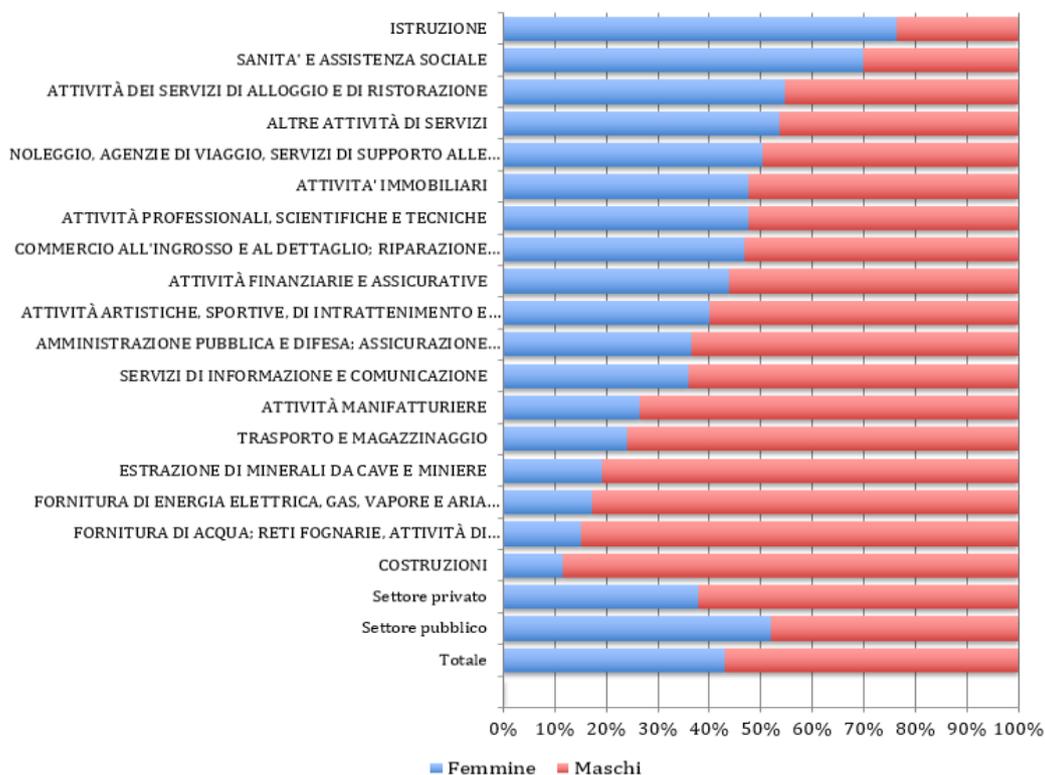
(6) Questa parte "non spiegata" viene spesso utilizzata come misura per la discriminazione (benché possa naturalmente incorporare gli effetti delle differenze di gruppo in predittori non osservati). La maggior parte delle applicazioni della tecnica hanno trovato applicazione, nel corso degli anni, nella letteratura del mercato del lavoro e della discriminazione di genere.

Figura 1 Distribuzione percentuale occupati dipendenti per genere e settore istituzionale (in percentuale)



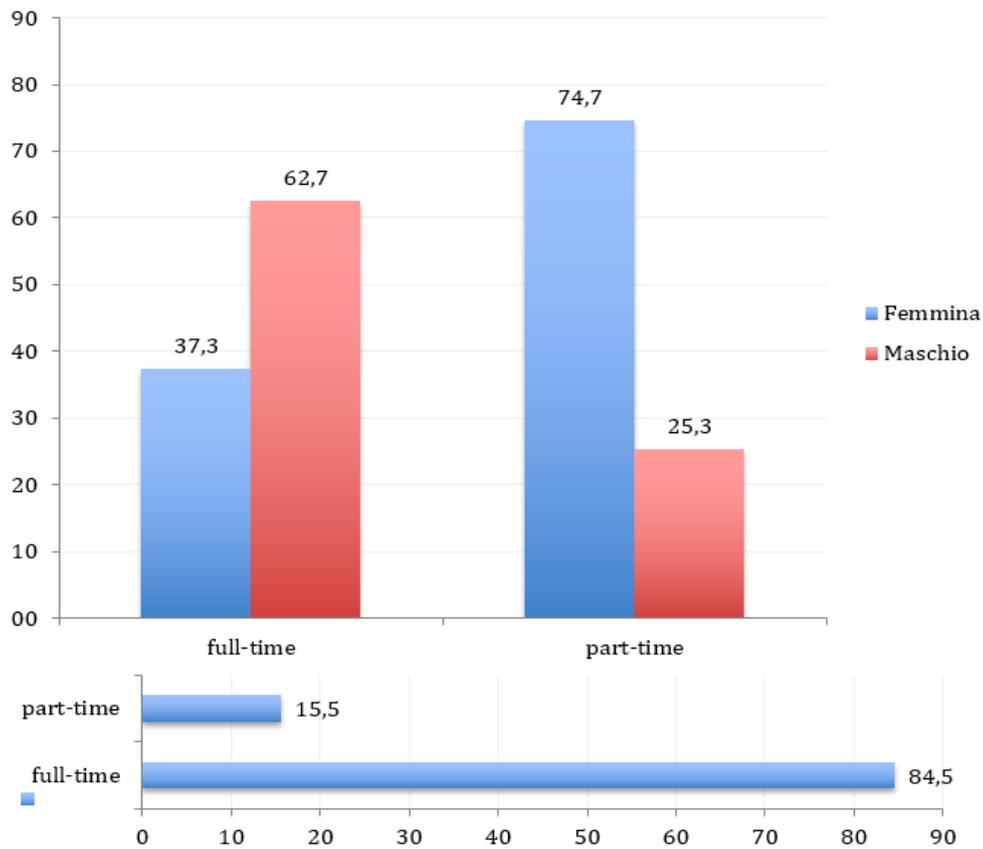
Fonte: SES, 2014

Figura 2 - Dipendenti per genere e settore NACE rev. 2 (in percentuale)



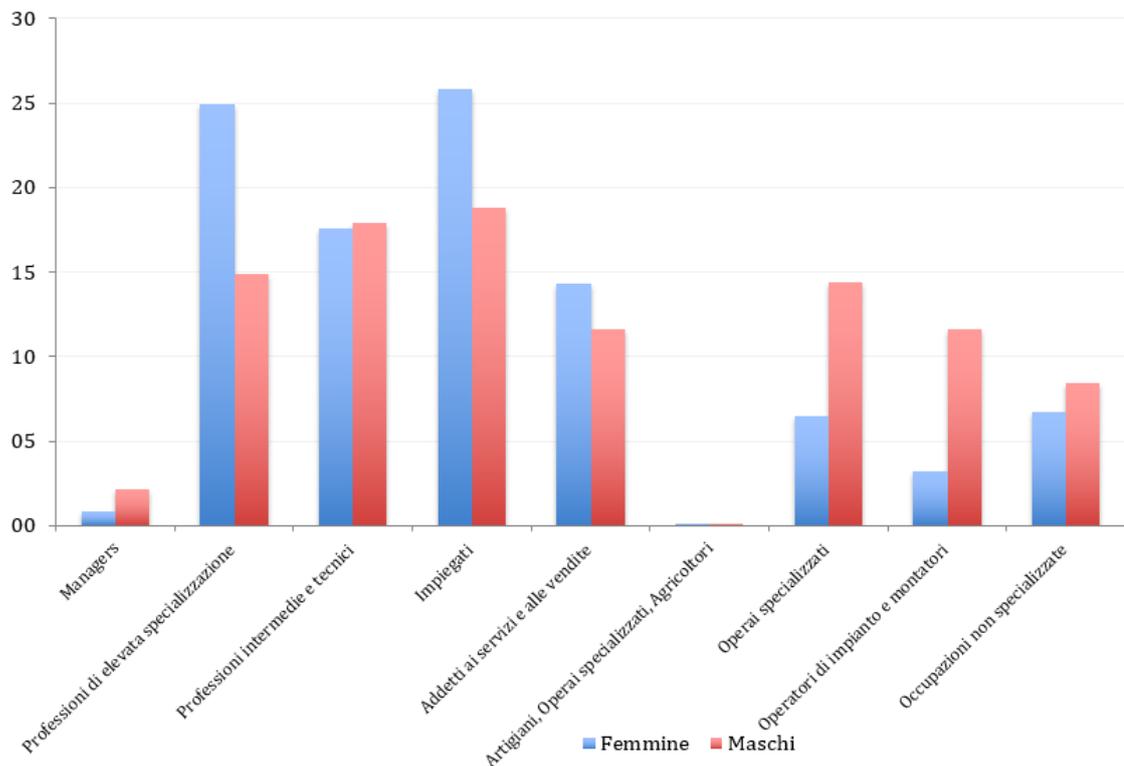
Fonte: SES 2014

Figura 3– Dipendenti per tipo di lavoro (full-time/part-time) e genere (in percentuale)



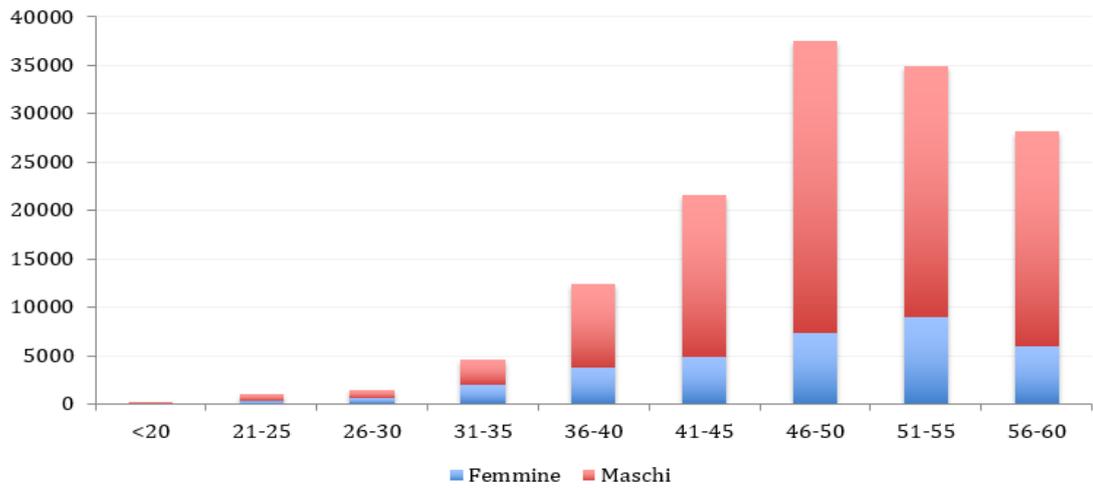
Fonte: SES 2014

Figura 4 – Dipendenti per genere e professione ISCO (1 cifra) (in percentuale)

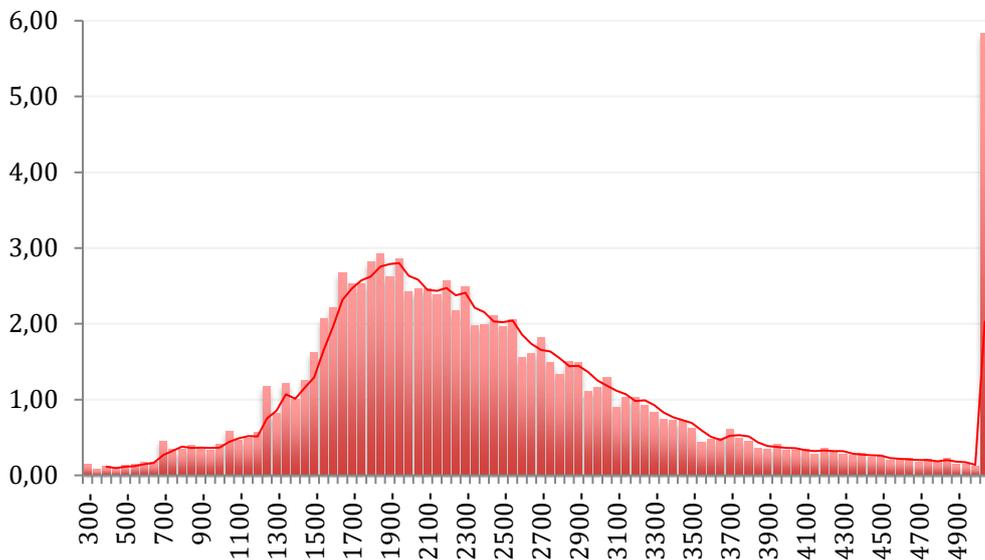
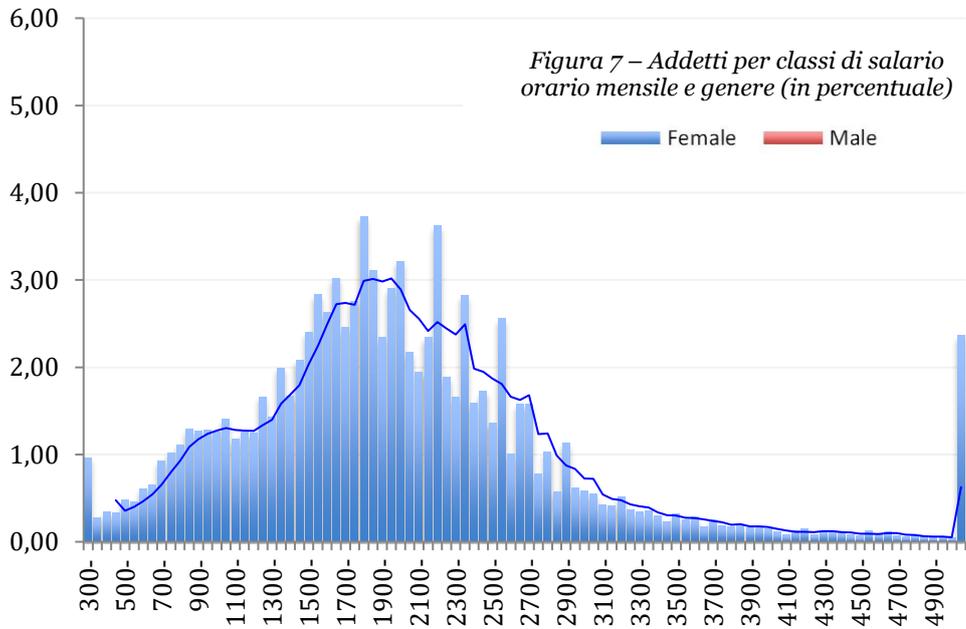


Fonte: SES 2014

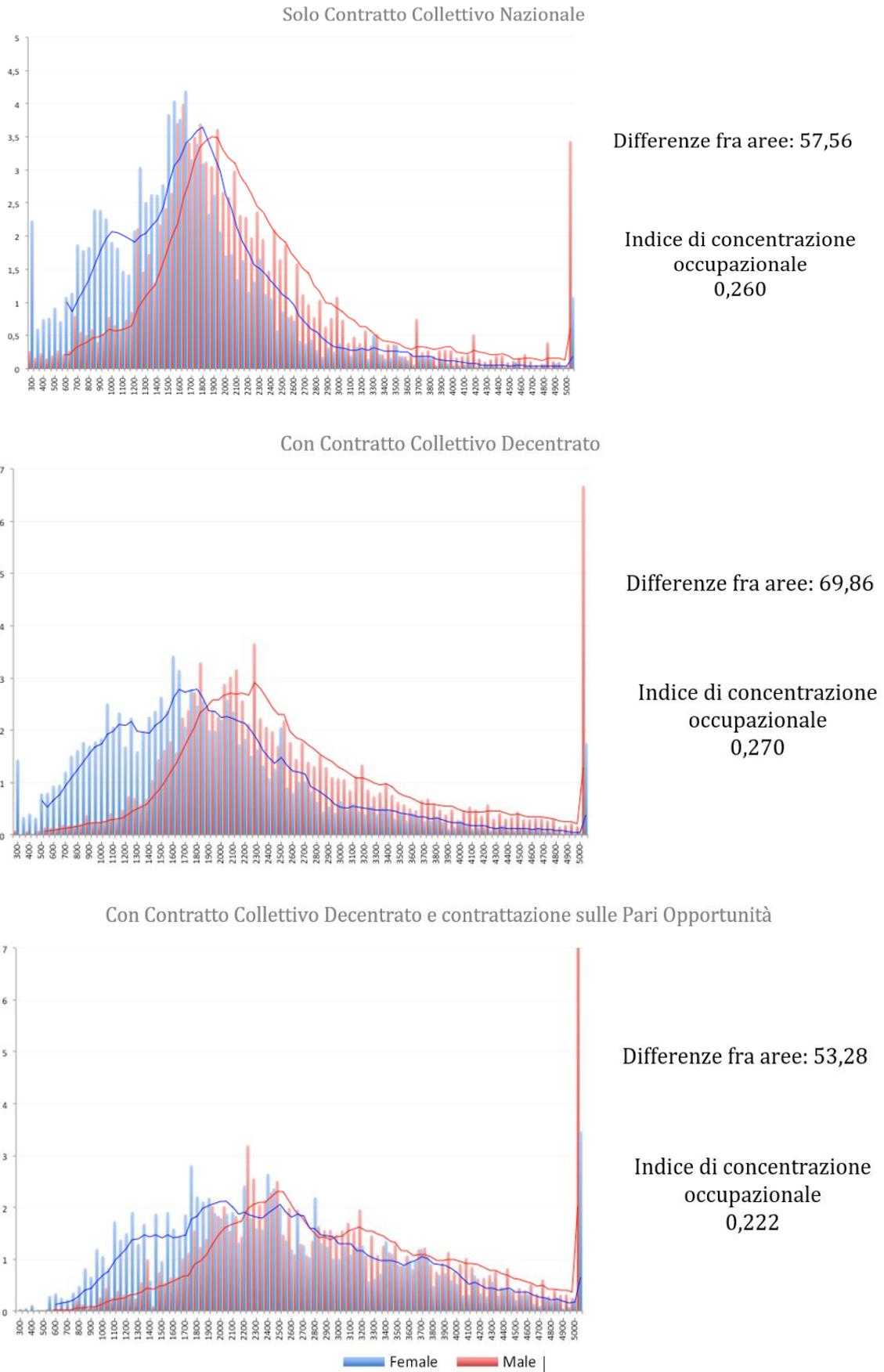
Figura 5 - Numero di *managers* per classe di età e genere



Fonte: SES 2014



**Figure 7 - Occupazione suddivisa per modelli di contrattazione salariale, genere e classe salariale mensile**



**Tavola 1 –Salario orario mensile (euro), anzianità e anni di istruzione per tipo di contrattazione e genere**

	Retribuzioni mensili		Tenure		Titolo di studio	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Solo Contratto Collettivo Nazionale	€ 11,04	€ 13,30	6,79	7,24	11,85	10,95
Con Contratto Collettivo Decentrato	€ 12,42	€ 16,20	9,05	10,82	12,1	11,55
Con Contratto Collettivo Decentrato (Pari Opportunità )	€ 16,19	€ 19,96	13,76	13,7	13,03	12,95
<b>TOTAL</b>	<b>€ 11,82</b>	<b>€ 14,69</b>	<b>7,58</b>	<b>8,3</b>	<b>11,9</b>	<b>11,22</b>

Fonte: SES 2014

**Tavola 2**

	Coefficienti	Std Err	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

Fonte: SES, 2014

**Tavola 3 –**

	effetti di ciascun predittore nel formare il risultato complessivo
Part-time	58,7%
Mansioni Direttive	29,4%
Esperienza complessiva	15,9%
Segregazione Professionale (ISCO)	3,6%
Scolarizzazione	-22,8%
Settore ATECO	22,1%

Fonte: SES, 2014

Tavola 4 Decomposizione Juhn Murphy Pierce dei salari orari mensili

PERCENTILES	Totale differenze (maschi-femminile)	Differenze in osservabili quantità	Differenze in observable prices	Differences unobservable quantities and prices
p5	0,04	0,01	0,07	-0,04
p10	0,08	0,03	0,07	-0,03
p25	0,10	0,04	0,08	-0,02
p50	0,16	0,08	0,10	-0,01
p75	0,21	0,09	0,10	0,02
p90	0,25	0,10	0,11	0,05
p95	0,30	0,12	0,13	0,05

Fonte: SES, 2014

## 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> (28<sup>th</sup> 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> (28<sup>th</sup> 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 JNCES EQUALITY WORKING GROUP (2011), "The Gender Pay Gap - A Literature Review", Available at: <http://ucea.ac.uk/download.cfm/docid/39012615-27AC-42CA-9FE9EC1B5F23B422> (28<sup>th</sup> 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.

## Diritto di sciopero e rappresentatività delle sigle sindacali: sono ormai maturi i tempi per integrare i parametri necessari al governo dei conflitti

Come è noto, nel nostro ordinamento lo sciopero, in passato comportamento penalmente rilevante, è elevato al rango di diritto fondamentale costituzionalmente garantito, il cui esercizio si configura come strumento di perseguimento dell'uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2 Cost.). A livello UE la Carta dei diritti fondamentali, divenuta vincolante con il Trattato di Lisbona del 1° dicembre 2009, prevede il diritto di sciopero (art. 28) fra le azioni collettive e i diritti di negoziazione che vengono riconosciuti ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle loro rispettive organizzazioni per tutelare interessi organizzati. La normativa italiana ha compiuto qualche passo in più, evolvendosi con l'obiettivo di contemperare l'esercizio di questo diritto con la tutela dei diritti essenziali della persona alla vita, alla salute, alla libertà e sicurezza, alla libertà di circolazione e comunicazione, all'assistenza e previdenza, all'istruzione. Per ciascuno di tali diritti la legge 12 giugno 1990, n. 146 (e ss. mm. e ii.) definisce i servizi pubblici essenziali da garantire anche in caso di sciopero, e prevede specifiche modalità di esercizio in un quadro di regole (ad esempio, contingenti minimi di personale per ciascuna amministrazione interessata, durata massima, intervallo minimo fra azioni per la stessa vertenza, ecc.) completato con le procedure definite a mezzo di accordi interconfederali e dettagliato nei contratti collettivi di comparto.

La disciplina italiana, ritenuta polemicamente inadeguata soprattutto quando il Paese è sopraffatto dai disservizi causati dagli scioperi, è frutto di un "nobile compromesso" fra esigenze di tutela che l'ordinamento ritiene ugualmente meritevoli e, ispirandosi alla logica della condivisione per il perseguimento dell'interesse generale, si avvale dello strumento legislativo, messo a punto dal decisore politico, come di quello negoziale frutto di accordo fra le parti. La normativa nasce nello specifico intento di realizzare il difficile equilibrio fra due diritti che l'ordinamento intende garantire: quello di un gruppo organizzato che esercita l'azione collettiva a difesa dei propri interessi, e il diritto proprio di tutti i cittadini di fruire di servizi tanto importanti da essere considerati sia "essenziali" che "pubblici".

Il danno causato alla collettività da forme di sciopero magari non condivise e da azioni talvolta nemmeno proclamate deve costituire l'opportunità per valutare come migliorare le norme esistenti, da un lato aggiornando o semplificando le modalità tecniche che i soggetti coinvolti (parti sindacali, datoriali e istituzioni) hanno contrattualmente definito per disciplinare la pratica dell'esercizio dello sciopero, dall'altro lato mettendo a punto un sistema di regole

cogenti che consentano di misurare il peso e dunque la rappresentatività effettiva delle sigle che, con lo sciopero, creano il disservizio. Al riguardo, assumono particolare rilevanza le considerazioni espresse dal Presidente della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, Giuseppe Santoro Passarelli, nell'ambito della Relazione sull'attività della Commissione nel 2016, presentata alle Camere il 22 giugno scorso: *"L'eccessivo ricorso allo sciopero, seppur nel rispetto della normativa di riferimento, pone l'esigenza di una riflessione, nel momento in cui, in alcuni servizi essenziali, esso (...) viene riproposto con una scadenza periodica, da alcune organizzazioni sindacali dall'incerta rappresentatività che vi ricorrono per avere autolegittimazione e visibilità piuttosto che in reale funzione di autotutela degli interessi collettivi"*.

Con chiarezza, il Presidente della Commissione di Garanzia ha sottolineato come il tema vada posto in stretta relazione con quello della *"verifica della rappresentatività sindacale: problema fondamentale sia per il nostro sistema di relazioni industriali (come dimostra il Testo Unico sulla rappresentanza concluso dalle parti sociali nel 2014 e la continua discussione sul tema nel Parlamento e nel Governo) sia per il governo del conflitto collettivo"*, giungendo alla conclusione che sono ormai maturi i tempi *"per una seria riflessione, anche in sede legislativa, sull'opportunità di trovare dei sistemi di governo del conflitto che siano mutuati dai principi della democrazia rappresentativa e collegare, quindi, il potere di proclamazione dello sciopero, nel settore dei servizi pubblici essenziali, al raggiungimento di parametri di rappresentatività (...)"* come quelli, appunto, che possono provenire dall'ordinamento intersindacale *"quali, ad esempio, le regole previste nel Testo Unico sulla rappresentanza sindacale del 2014"*. (1) Da una sia pur sommaria analisi della messe di dati contenuti nella Relazione Generale della Commissione di Garanzia presentata a giugno 2017, si ricava come il livello di conflittualità nei servizi pubblici essenziali (fra i quali beninteso, non rientrano solo quelli erogati da pubbliche amministrazioni) si sia mantenuto sostanzialmente stabile nel 2016, con 2.352 proclamazioni (nazionali, locali e settoriali) rispetto alle 2.261 dell'anno precedente. Peraltro, appare notevole il divario fra il numero delle proclamazioni e quello delle azioni di sciopero che ne sono effettivamente conseguite, come dimostra il dato sulle giornate interessate da azioni di sciopero nel 2016, pari a 840 (erano state

circa 1400 nel 2015, secondo la Relazione annuale presentata nel 2016). Non si può altresì fare a meno di sottolineare come punte di conflittualità intensa si siano registrate in settori dove la frammentazione delle rappresentanze, sia datoriali che sindacali, firmatarie degli accordi collettivi nazionali appare particolarmente marcata. Un esempio illuminante, in tal senso, è rappresentato dal settore dei trasporti, per il quale l'Archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL censisce ben 65 CCNL vigenti alla data del 30.9.2017 (2); ma un'accentuata frammentazione contrattuale, con relativa moltiplicazione di soggetti negoziali, caratterizza anche altri settori che, secondo il report della Commissione di Garanzia, presentano un elevato tasso di conflittualità, come, ad esempio, quelli relativi a "pulizie/multiservizi" e "igiene ambientale", rispetto ai quali risultano depositati presso l'Archivio del CNEL almeno 30 diversi accordi di contrattazione collettiva nazionale classificati come "vigenti" (3). La tabella seguente, elaborata sulla base dei dati contenuti nelle Relazioni annuali sull'attività svolta negli anni 2015 e 2016 dalla Commissione, riporta il numero delle proclamazioni di sciopero avvenute negli ultimi 2 anni in ciascun singolo servizio pubblico essenziale (fra parentesi, per l'anno 2016, il numero di azioni realmente effettuate: l'indicazione è riportata solo nel caso che queste ultime siano inferiori a quelle proclamate, secondo quanto indicato nella Relazione annuale 2017) e una sintesi delle osservazioni della Commissioni sull'andamento

della conflittualità nel settore, nonché sulle cause più rilevanti.

(1) Il problema della verifica della rappresentatività sindacale come parametro necessario per il governo dei conflitti è, peraltro, da tempo presente nelle riflessioni della Commissione, come si può evincere dalla lettura del seguente brano, ripreso dalla Premessa alla Relazione annuale 2016: *"Il problema della verifica della rappresentatività sindacale rimane un'esigenza fondamentale per il nostro sistema di relazioni industriali ed anche per il governo del conflitto collettivo. Attualmente, in assenza di normativa in proposito (tranne che per il Comparto del Pubblico impiego), qualunque soggetto collettivo, può proclamare lo sciopero, e ad esso può aderire qualunque lavoratore. Ciò significa che spesso di tale fondamentale diritto costituzionale, finiscono per avvantaggiarsi, non le organizzazioni sindacali più strutturate e portatrici del consenso della maggioranza dei lavoratori, ma quelle che (specie in tempo di crisi) si presentano ai lavoratori come più aggressive e spregiudicate nel ricorso allo sciopero. Appare oramai necessario, nel settore dei servizi pubblici essenziali, porsi il problema di collegare la facoltà di proclamazione dello sciopero al raggiungimento di parametri di rappresentatività."*

(2) In [www.cnel.it/Contratti collettivi/Reports/Report CCNL vigenti](http://www.cnel.it/Contratti%20collettivi/Reports/Report%20CCNL%20vigenti): "6° report periodico dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL".

(3) Un'idea più precisa della frammentazione rappresentativa esistente in questi settori si può ricavare attraverso il già citato 6° report periodico dei contratti collettivi vigenti presso l'Archivio CNEL, aggiornato al 30 settembre 2017 (pp.33-35). Si ricorda che, ai fini della classificazione degli accordi di contrattazione collettiva depositati al CNEL ai sensi dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, sono considerati "vigenti" tutti gli accordi per i quali le parti firmatarie non abbiano provveduto ad effettuare il deposito degli eventuali successivi accordi di integrazione e/o rinnovo.

Servizi pubblici essenziali	2015 Azioni di sciopero proclamate	2016 Azioni di sciopero proclamate	Osservazioni della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (sintesi ricavate dalla Relazione annuale sull'attività svolta nel 2016)
Avvocati	50	31	Deciso rispetto delle regole del conflitto in questo settore. Azioni di protesta dovute principalmente a problematiche di carattere locale, legate all'Organizzazione dei Tribunali, in special modo agli orari ridotti di accesso alle cancellerie e alla trattazione delle udienze, specie in ambito penale.
Consorti di bonifica	28	16	Conflittualità a livello esiguo, in ulteriore diminuzione. A livello locale/aziendale le astensioni sono state proclamate, principalmente, per protestare contro il mancato/ritardato pagamento della retribuzione ai dipendenti, mentre a livello nazionale le iniziative di protesta sono state generate dalla rottura del tavolo di trattativa per il rinnovo del C.C.N.L. per i Dipendenti dai Consorzi di Bonifica e Miglioramento Fondiario, poi siglato in data 28 settembre 2016, dopo quasi due anni di trattative e diverse giornate di mobilitazione.
Distribuzione di carburante	5	3	Nell'anno in esame, 2 iniziative su 3 sono state proclamate a livello nazionale, per i gestori degli impianti autostradali di distribuzione carburante per uso di autotrazione, per contestazioni inerenti l'inosservanza delle norme poste a garanzia della trasparenza e della correttezza delle procedure di gara ad evidenza pubblica, avviate dai concessionari autostradali per l'affidamento dei servizi presso le aree di servizio.

Distribuzione farmaci		3	Settore caratterizzato da diffusa esternalizzazione di alcune attività (in particolare quelle della movimentazione e stoccaggio dei farmaci): i conflitti collettivi riguardano la dinamica dei rapporti contrattuali tra le società appaltatrici ed i propri dipendenti.
Energia	41	49	Spiccata attitudine delle Organizzazioni sindacali rappresentative a rispettare gli accordi vigenti, per effetto di un sistema di relazioni sindacali positivo e responsabile. Cause di conflittualità: decisioni aziendali di operare riduzioni del personale utilizzando gli strumenti contrattualmente previsti (mobilità, contratti di solidarietà e prepensionamenti) mentre, sul piano nazionale, preoccupazione per il futuro del personale impiegato nelle centrali termoelettriche.
Enti Pubblici non economici	3	4	Conflittualità particolarmente modesta e strettamente correlata a problematiche di carattere locale.
Igiene ambientale	422	328 (162)	Significativa diminuzione degli scioperi proclamati ed effettuati. Principale criticità del settore: scarsità delle risorse economiche a disposizione degli Enti locali, responsabili del servizio di igiene ambientale che, non rispettando il termine per il pagamento dei canoni per i servizi esternalizzati, causano ritardi nel pagamento delle retribuzioni ai lavoratori. Effetto aggravato dalla circostanza che il servizio di igiene ambientale è svolto da una pluralità di aziende di piccole dimensioni che, in molti casi, non offrono sufficienti garanzie sia economiche che organizzative per l'espletamento di un servizio pubblico complesso.
Istituti di vigilanza	97	76	Principali cause rilevate: sistematici ritardi nella corresponsione delle retribuzioni al personale, mancata applicazione di alcuni istituti contrattuali, ricorso al lavoro straordinario come forma stabile di organizzazione aziendale, cambi d'appalto e conseguente corretta applicazione della c.d. "clausola sociale".
Magistrati ordinari e onorari	4	5	Tutte le proclamazioni sono state effettuate nel pieno rispetto della normativa e delle regole di settore.
Metalmeccanici	8	18 (13)	28% cento proclamato per ritardi nella corresponsione delle retribuzioni ai dipendenti, 19% per scadenze di appalti con ripercussioni sugli assetti occupazionali delle aziende coinvolte, 36% per questioni relative al rinnovo del C.C.N.L. di settore, 17% conflitti aziendali.
Ministeri	27	23	Conflitto strettamente connesso a specifiche questioni organizzative di ciascun Ministero. Tendenza delle Organizzazioni sindacali del settore a proclamare astensioni collettive nel rispetto della disciplina vigente e, in caso di proclamazioni irregolari, ad uniformarsi ai rilievi formulati dalla Commissione.
Pulizie e Multiservizi	242	243	Micro-conflittualità in forte crescita su tutto il territorio nazionale, con una prevalenza nelle Regioni del centro-sud Italia. Principale causa di insorgenza del conflitto: mancato/ritardato pagamento della retribuzione ai dipendenti.
Regioni e Autonomie locali	203	179 (108)	Conflittualità nel comparto Regioni ed Autonomie Locali dovuta alla sempre crescente affidamento da parte delle Regioni e dei Comuni di servizi in appalto a Società private. La proclamazione degli scioperi non ha causato ingenti disagi e disservizi per l'utenza, sia perché gli stessi, in molti casi, sono stati proclamati nel rispetto della disciplina vigente, sia perché la Commissione di garanzia ha tempestivamente segnalato alle Organizzazioni sindacali interessate eventuali violazioni, consentendo la revoca o la corretta riproclamazione delle astensioni stesse.
Sanità	116	198 (106)	Differenziazione tra cause di conflittualità nel settore della sanità pubblica e in quello della sanità privata. Pubblica: organizzazione del lavoro interna alle strutture sanitarie, per questioni inerenti ai carichi di lavoro e alla conseguente tutela psico-fisica dei lavoratori. Privata: gravi ritardi nella corresponsione delle retribuzioni, fenomeno che ha interessato principalmente Case di Cura e Centri di Riabilitazione convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale e che trova fondamento nei mancati/ritardati rimborsi alle strutture private da parte di quest'ultimo.
Scuola, Università, Ricerca	59	29	Conflittualità nel Comparto Scuola strettamente connessa a rivendicazioni di carattere politico, economico e/o contrattuale; le astensioni collettive in tale settore sono quasi esclusivamente finalizzate ad incidere su interventi legislativi e/o governativi di tipo generale. Quasi assente la conflittualità legata a vertenze di carattere locale.

<b>Servizio postale</b>	60	91 (86)	Attitudine delle Organizzazioni sindacali operanti nel settore a rispettare la regolamentazione vigente: il 100%, delle proclamazioni risultate regolari. Nel 90% degli scioperi proclamati nel 2016 la principale causa è stata ottenere modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro e/o delle prestazioni richieste, mentre nel restante 10% dei casi le organizzazioni sindacali hanno proclamato scioperi contro l'ipotesi di ristrutturazioni aziendali e/o la riorganizzazione dei servizi.
<b>Servizio radiotelevisivo pubblico</b>	13	6	Le azioni di protesta hanno interessato tutto il personale tecnico e amministrativo della Rai, senza mai estendersi alla categoria dei giornalisti. Le astensioni, ad eccezione dei casi di Rai Way e Rai News 24, hanno interessato solo bacini territoriali, provinciali e/o regionali, le cui cause sono, pertanto, da ricondurre a rivendicazioni di carattere locale.
<b>Soccorso e sicurezza autostradale</b>	15	19	Le vertenze sindacali sono spesso derivate dall'adozione di misure aziendali intese alla riorganizzazione del servizio. Il conflitto collettivo, in ogni caso, si è espresso attraverso azioni di protesta tendenzialmente conformi alle regole della Legge 146 del 1990, e successive modificazioni, e della disciplina di settore.
<b>Taxi</b>	5	6 (4)	Condizioni di scarsa conflittualità nel settore.
<b>Telecomunicazioni</b>	59	111	Nell'anno in esame, le azioni di sciopero, proclamate nel settore, non hanno determinato alcun rilevante pregiudizio al diritto costituzionalmente tutelato alla libertà di comunicazione dei cittadini, soprattutto grazie all'elevato livello di automazione raggiunto sia dal servizio telefonico che quello telematico.
<b>Trasporto aereo</b>	153	215 (118)	Rispetto all'anno precedente, si registra una riduzione degli scioperi relativi a vertenze di natura contrattuale, mentre un sensibile incremento si rinviene sia con riferimento alle astensioni proclamate a seguito di ristrutturazioni aziendali (o annunciate ipotesi di ristrutturazione), sia con riferimento agli scioperi proclamati per questioni relative alla scadenza di appalti e/o ridefinizione dei servizi a seguito di rinegoziazione delle commesse.
<b>Trasporto ferroviario</b>	113	145 (81)	Relazioni industriali fortemente condizionate dal negoziato per il rinnovo contrattuale del settore mobilità e per quello del contratto aziendale riguardante i dipendenti delle Società appartenenti al Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Persistenza di un fenomeno conflittuale già riscontrato nel recente passato. La frantumazione organizzativa e rappresentativa del movimento sindacale ha determinato, negli ultimi tre anni, l'intensificazione delle iniziative di protesta indette a livello nazionale e portate avanti disgiuntamente dalle varie sigle riconducibili al sindacalismo autonomo in tutte le Aziende operanti nel servizio del trasporto ferroviario.
<b>Trasporto marittimo</b>	22	21 (13)	Il settore è stato coinvolto esclusivamente da conflitti di carattere aziendale che hanno quindi investito i bacini di utenza interessati dal collegamento tra le Regioni coinvolte e le isole minori. Rispetto all'anno 2015, il netto miglioramento delle relazioni industriali è ascrivibile alla positiva chiusura del tavolo di negoziato per il rinnovo del C.C.N.L. unico del comparto marittimo.
<b>Trasporto merci</b>	18	39	La crisi economica attraversata dal Paese ed i risvolti negativi derivanti dal conseguente calo della movimentazione delle merci hanno rappresentato il principale fattore di insorgenza dei conflitti collettivi. Gran parte delle azioni collettive ricomprese nell'ambito di competenza del settore hanno riguardato, in particolare, il personale dipendente dalle imprese esercenti servizi di trasporto ferroviario delle merci. Le Organizzazioni sindacali del settore hanno continuato ad invocare provvedimenti normativi di riforma del regime pensionistico del personale, ai fini del riconoscimento della natura "usurante" di tali attività lavorative.
<b>Trasporto pubblico locale</b>	378	368 (258)	La microconflittualità che investe il settore risente prioritariamente di fattori di criticità che non necessariamente hanno una correlazione con le rivendicazioni legate al rinnovo del C.C.N.L. di categoria, ma che sembrerebbero, piuttosto, il risultato di vari fattori quali, ad esempio, un sempre maggiore ridimensionamento nella riorganizzazione dei servizi ed una difficile gestione delle relazioni industriali.
<b>Vigili del Fuoco</b>	15	17	Le azioni di sciopero hanno riguardato, in particolare, il personale operante presso i Comandi provinciali nei quali è articolata l'organizzazione del servizio. L'insorgenza dei conflitti collettivi è spesso originata da decisioni e provvedimenti di carattere gestionale adottati a livello locale dai Comandanti provinciali.

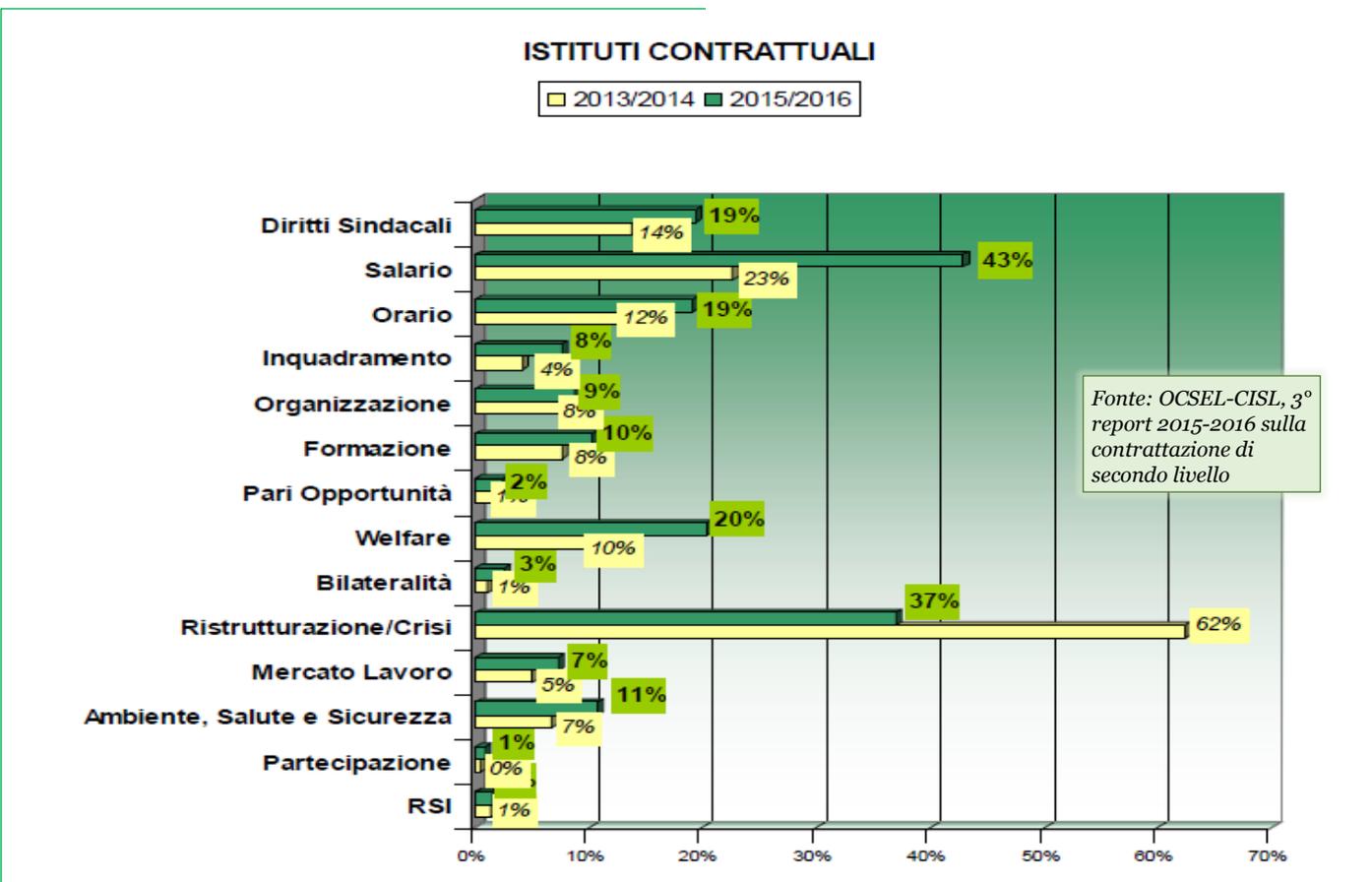
## Gli osservatori delle parti sociali per il monitoraggio della contrattazione di secondo livello

La necessità di un'azione costante di verifica e monitoraggio degli andamenti della contrattazione di secondo livello – anche in esito all'introduzione di incentivi di natura fiscale e contributiva da parte della recente legislazione lavoristica al fine di promuovere l'incremento della produttività e della competitività del sistema produttivo - trova riscontro nelle iniziative delle parti sociali che hanno ad oggetto la raccolta, la classificazione e l'analisi degli accordi sottoscritti. Il 13 giugno scorso la CISL ha presentato il 3° report sulla contrattazione di secondo livello realizzato a cura dell'OCSEL (l'Osservatorio confederale sulla contrattazione, istituito nel 2009), mentre l'11 luglio la UIL ha presentato il proprio inedito Archivio digitale sulla contrattazione di secondo livello.

Il rapporto OCSEL prende in considerazione 2.094 accordi (2.003 aziendali, 89 territoriali e 2 di "filiera") sottoscritti nel biennio 2015-2016 presso 1.478 aziende appartenenti, in massima parte, al settore privato, per un totale di oltre 750.000 addetti (1). Rispetto alla rilevazione compiuta nel biennio precedente - su un *plafond* di 1.601 accordi - si osserva una drastica diminuzione dell'incidenza percentuale di accordi nei quali sono presenti temi riconducibili alla gestione di situazioni di crisi, mentre cresce la presenza di istituti contrattuali legati al salario, al *welfare*, all'orario di lavoro e al tema della salute/sicurezza, come si evince dal grafico riportato in questa pagina (2). Se ne ricava un'immagine più attiva e dinamica della

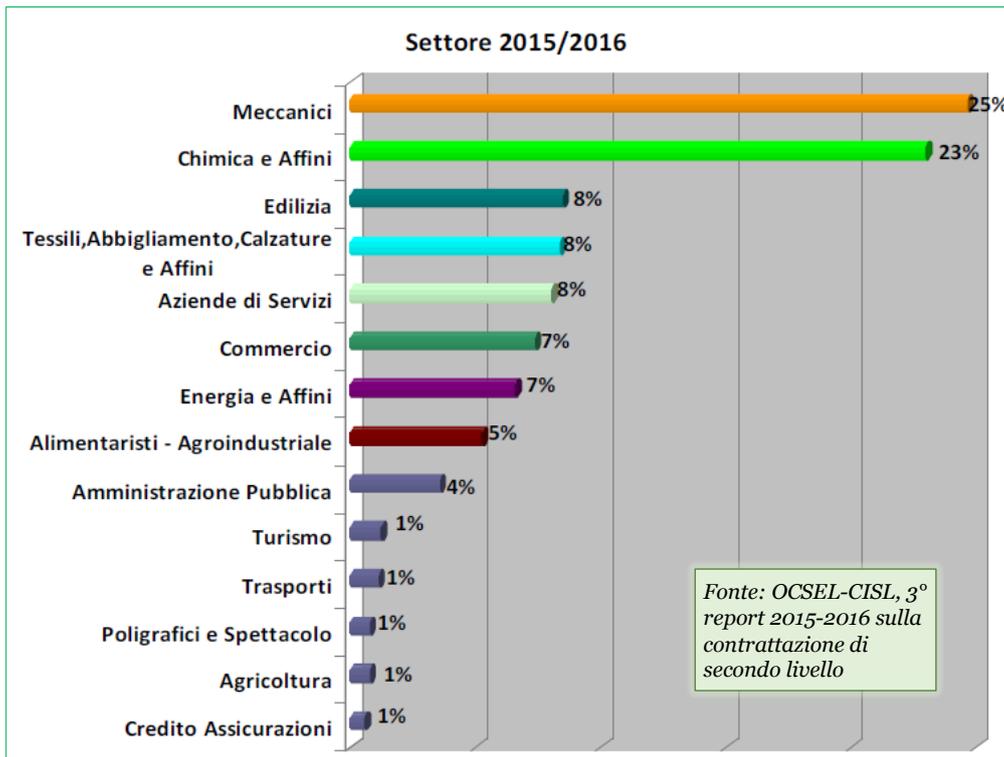
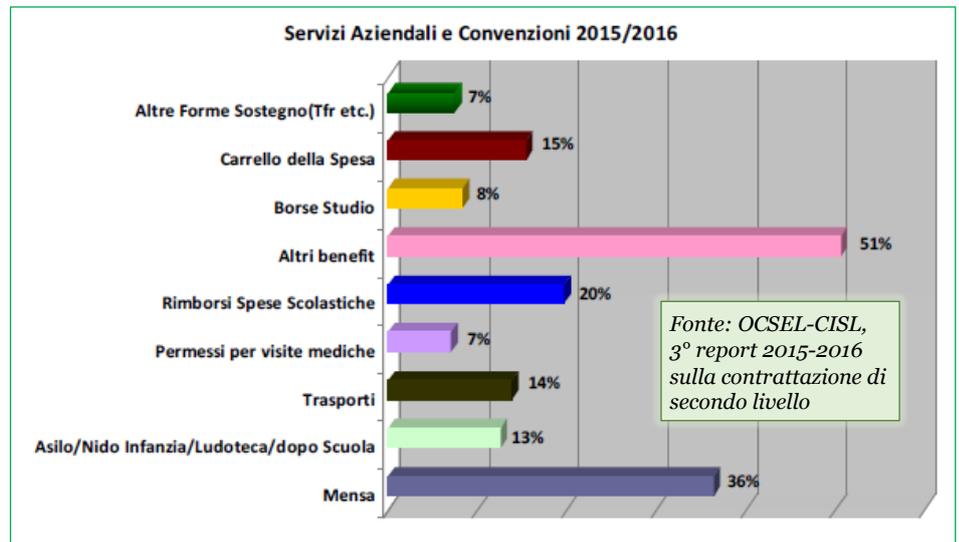
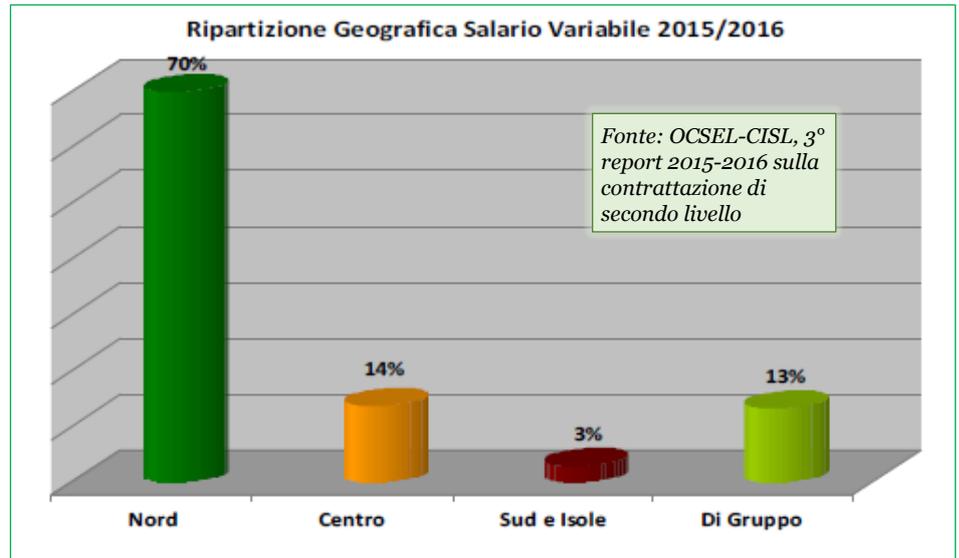
contrattazione decentrata, che appare meno ripiegata su strategie difensive e nella quale "impresa e lavoro sono impegnati a ricercare risultati di competitività, ma al tempo stesso di coinvolgimento attivo dei lavoratori" (3). Peraltro, l'intensità della contrattazione di secondo livello presenta forti differenze settoriali, come si riscontra dall'andamento delle singole voci contrattuali. Ad esempio, la contrattazione sul salario, presente nel 43% degli accordi censiti (vedi grafico OCSEL riportato in questa pagina), risulta più frequente nei settori produttivi dei Meccanici e dei Chimici, mentre la disaggregazione dello stesso dato su base geografica ne evidenzia la prevalente concentrazione nelle aziende situate nel Nord-Italia. Il rapporto consente di cogliere visivamente tali andamenti grazie al contributo dei grafici che illustrano, rispettivamente, l'incidenza percentuale delle singole voci di contrattazione legate al salario nei singoli settori produttivi e la percentuale di accordi che includono voci salariali in base alla loro distribuzione geografica e che, per completezza di informazione, riportiamo nella pagina seguente (4).

Di notevole interesse appare anche il dato sugli andamenti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo aziendale: tema che appare di stringente attualità alla luce delle agevolazioni fiscali introdotte negli ultimi anni e del conseguente atteso riflesso a livello di relazioni industriali. Nel periodo 2013-2016 le rilevazioni OCSEL evidenziano un deciso incremento percentuale di accordi che affrontano l'argomento del *welfare*, passati dall'8 al 19% (5). I settori produttivi che, nel biennio 2015-2016, appaiono maggiormente interessati sono quello dei Metalmeccanici (28% dei casi), dei Chimici e affini (20%) e dell'Edilizia (15%), mentre percentuali piuttosto



basse si registrano nel Commercio (5%), nei Trasporti (2%) e nell'Artigianato (1%), il che sembrerebbe confermare una certa difficoltà di penetrazione di tale tipologia contrattuale nei settori caratterizzati da elevata frammentazione aziendale. Nel complesso, il 70% degli accordi di *welfare* osservati ha riguardato l'erogazione di servizi aziendali e la stipula di convenzioni, di cui la maggior parte (51%) riferita a servizi culturali e ricreativi (cinema, teatro, circoli e palestre), agevolazioni bancarie, buoni carburante, *vouchers* e altri *benefit* legati a circostanze particolari. Alla pagina seguente riportiamo anche il grafico - tratto dal citato rapporto OCSEL - che illustra il tasso di ricorrenza delle varie tipologie di "Servizi aziendali e convenzioni" censite nell'ambito degli accordi di *welfare* aziendale sottoscritti nel biennio considerato.

L'Archivio digitale della contrattazione di secondo livello DIGIT@UIL, presentato l'11 luglio, consente di ricercare all'interno di un campione di contratti di secondo livello, tramite un'applicazione *web* dedicata, le clausole che più interessano ai fini dello studio e dell'approfondimento della materia contrattuale. Inizialmente, il campione esplorabile digitalmente attraverso la scomposizione in clausole è costituito da circa 200 accordi aziendali e territoriali, su un totale di circa 700 testi riferiti al settore privato, sottoscritti tra il 2011 e il 2017, che rappresentano l'intera

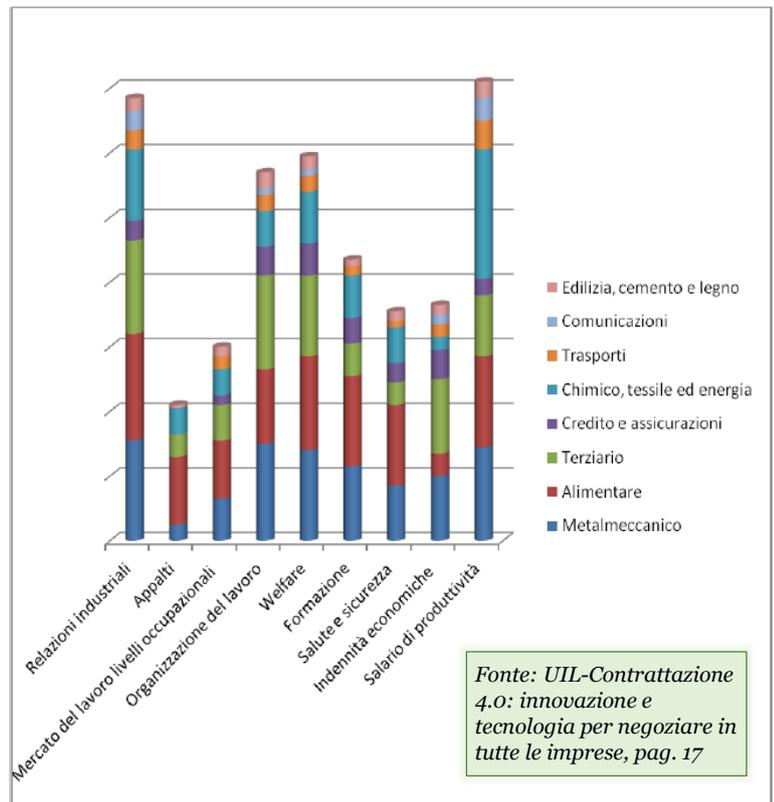


raccolta disponibile, ovviamente in corso di ulteriore sviluppo. La banca dati copre 14 settori di attività ed è limitata - almeno per la fase iniziale - agli accordi di tipo "acquisitivo", che sono (o saranno) scomponibili in base alle seguenti 9 aree tematiche: relazioni industriali, appalti e terziarizzazioni, mercato del lavoro e livelli occupazionali, organizzazione del lavoro-orari, welfare-diritti e tutele, formazione-professionalità, ambiente, salute e sicurezza, istituti economici, salario di produttività. Al di sotto delle aree tematiche, sono state individuati i temi di specifiche clausole contrattuali (circa 100) la cui analisi viene resa possibile attraverso il citato applicativo. Dai primi riscontri sul materiale disponibile è possibile evincere che le tematiche più ricorrenti sono quelle che riguardano il salario di

produttività (72%), le relazioni industriali (68%), il welfare (59%) e l'organizzazione del lavoro (56%) (6). La loro incidenza appare diseguale nei vari settori, come si evince dal grafico a fianco riportato (7), ancorché in proporzioni che andrebbero lette in raffronto con quelle di altre banche dati (valga l'esempio del salario di produttività) alla luce delle diverse basi campionarie utilizzate. In tema di *welfare* aziendale, la tematica segnalata come più ricorrente è quella dei buoni pasto (33% dei casi), seguita da quella dei *Flexible benefit* (23%, sulla cui composizione non viene però fornito alcun dettaglio) e da quella del sostegno allo studio (17%).

Per completezza di informazione, infine, si ritiene utile segnalare i contenuti del *report* su "Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato", a cura della Fondazione Giuseppe Di Vittorio (8), che muove dalle indagini realizzate dall'ISTAT tramite il Sistema Informativo sulla Contrattazione Aziendale (SICA). Sulla base delle rilevazioni ISTAT (i dati sono relativi al biennio 2012-2013), la Fondazione Di Vittorio evidenzia come nelle imprese industriali e dei servizi con almeno 10 dipendenti il 21,2% delle imprese presenti una forma di contrattazione di secondo livello, che può essere di tipo aziendale, territoriale, di stabilimento e di gruppo, mentre la percentuale di imprese nelle quali risultano presenti forme di integrazione salariale non derivanti da contrattazione integrativa è pari al 10% circa. Con riferimento ai settori produttivi, si sottolinea come la contrattazione collettiva di secondo livello risulti più diffusa nel settore delle Costruzioni (27,1%) – qui, a differenza con quanto accade in altri settori, con netta prevalenza del livello territoriale su quello aziendale -, seguito dall'Industria in senso stretto (25,1%) e dai Servizi sociali e personali (18,3%).

Fra gli altri spunti interessanti contenuti nel *report* in argomento merita un sia pur breve cenno quello relativo all'utilizzo dell'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) nell'ambito delle imprese dove non è presente il livello integrativo della contrattazione. Dai dati esaminati risulta che il 17,9% delle imprese con almeno 10 dipendenti fa uso dell'EGR insieme ad altre forme di integrazione salariale non contrattuali, mentre l'11,6% lo utilizza "in modo esclusivo". Il *report* sottolinea che, allo stato attuale, la diffusione dell'EGR nelle aziende non consente di coprire totalmente la platea dei lavoratori esclusi dalla contrattazione aziendale o territoriale, dal momento che "quasi il 61% delle imprese non ha un integrativo collettivo (aziendale o territoriale) e non applica nemmeno l'EGR.



Fonte: UIL-Contrattazione 4.0: innovazione e tecnologia per negoziare in tutte le imprese, pag. 17

meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori anche a fronte del contenimento delle prestazioni pubbliche".

(6) "Contrattazione 4.0: innovazione e tecnologia per negoziare in tutte le imprese", a cura del servizio UIL contrattazione privata, politiche settoriali, rappresentanza e rappresentatività, 11 luglio 2017, pag.15.

(7) *Ibidem*, pag. 17

(8) Fondazione Giuseppe Di Vittorio, "Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato", a cura di Lorenzo Birindelli, 6 luglio 2016.

Contrattazione collettiva integrativa sul totale delle imprese con almeno 10 dipendenti, per branca di attività e fascia di dipendenti, valori % 2012-13 – Fonte: Fondazione G. Di Vittorio, "Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato", a cura di Lorenzo Birindelli, 6 luglio 2016, pag. 4

Classe di dipendenti	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi orientati al mercato	Servizi sociali e personali	Totale
<b>Collettiva di 2° livello esclusa "solo territoriale"</b>					
10-49	11,5	5,7	7,8	6,3	8,8
50-199	43,7	17,5	24,8	18,7	31,9
200-499	74,8	43,5	45,2	29,1	56,6
500 e +	85,6	57,8	56,1	39,8	65,5
<b>Totale</b>	<b>17,9</b>	<b>6,7</b>	<b>10,8</b>	<b>9,3</b>	<b>12,9</b>
<b>Solo contrattazione territoriale</b>					
10-49	8,2	20,2	6,2	8,9	8,7
50-199	2,7	23,5	7,9	8,4	6,6
200-499	0,8	20,3	4,3	12,7	3,9
500 e +	0,4	14,8	3,3	19,2	3,6
<b>Totale</b>	<b>7,2</b>	<b>20,4</b>	<b>6,3</b>	<b>9,0</b>	<b>8,3</b>
<b>Totale collettiva di secondo livello (aziendale + gruppo + stabilimento + territoriale)</b>					
10-49	19,7	25,9	14,0	15,2	17,5
50-199	46,4	41,0	32,7	27,1	38,5
200-499	75,6	63,8	49,5	41,8	60,5
500 e +	86,0	72,6	59,4	59,0	69,1
<b>Totale</b>	<b>25,1</b>	<b>27,1</b>	<b>17,1</b>	<b>18,3</b>	<b>21,2</b>

Fonte: elaborazioni FDV da Cardinale e De Santis (2016), ISTAT-CNEL

(1) La banca dati OCSEL comprende in tutto, dal 2009 ad oggi, 7.245 accordi.

(2) Il grafico riguarda la frequenza delle materie oggetto di contrattazione in base alla loro percentuale di presenza negli accordi sottoscritti nel corso dei bienni 2013-2014 e 2015-2016, ed è tratto dal *report* su "Caratteristiche e tendenze della contrattazione di 2° livelli negli anni 2015-2016", pag. 15, presentato da OCSEL il 13 giugno 2017.

(3) OCSEL, "Caratteristiche e tendenze della contrattazione di 2° livello negli anni 2015-2016", pag. 3.

(4) *Ibidem*, pp. 26-27.

(5) Al riguardo, OCSEL (cit., 35) commenta: "Evidente è la correlazione fra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di welfare. In alcuni casi, nelle situazioni di crisi cala la contrattazione del salario a favore di quella che prevede prestazioni sociali e sanitaria che costano

## La riconquista dello spazio perduto: ovvero, gli ambiti di competenza della contrattazione nel decreto di riforma del lavoro pubblico

La fase attuativa delle deleghe contenute nella legge n. 124/2015 (1) ha comportato un nuovo intervento sul decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cantiere sempre aperto della regolamentazione del rapporto di pubblico impiego dove da anni si avvicendano, fra i tanti, anche gli interventi di ridefinizione del rapporto gerarchico tra le fonti. Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (attuativo dell'art. 17 della legge-delega), intervenendo sull'art. 2 del d.lgs. 165, torna sulla disciplina che regola la relazione fra legge e contratto collettivo, come da istanza d'esordio contenuta nell'accordo Governo-sindacati del 30 novembre 2016, che gettava le premesse per il riavvio della stagione negoziale nel settore pubblico. Proprio la scelta di anteporre, nell'intesa di novembre, la questione delle fonti alla definizione dei contenuti economici dei rinnovi, pure fermi da 8 anni, dimostra la centralità che il tema ha assunto per l'assetto regolatorio del lavoro nella P. A. sin dagli anni '90, quando fu avviato il processo di privatizzazione culminato nelle delle due 'storiche' tornate contrattuali (1993-1997 e 1998-2001) che ne sancirono la piena delegificazione. In contesti politici e culturali mutati, i successivi interventi normativi, avversi a regolare in forma partecipativa i cardini del rapporto di pubblico impiego (organizzazione del lavoro, sistema disciplinare, regime della valutazione delle prestazioni individuali e della connessa premialità), sottraevano spazi all'autonomia negoziale collettiva, modificando "chirurgicamente" alcuni snodi strategici dell'art. 2 del d. lgs. 165/2001 (2), sui quali oggi il legislatore delegato torna a cimentarsi. Il nuovo intervento mira a "promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro per i dipendenti di tutti i settori, aree e comparti di contrattazione, per una ripartizione efficace ed equa delle materie di competenza e degli ambiti di azione della legge e del contratto" (3). La novità più significativa è l'eliminazione del passaggio che subordinava ad esplicita previsione legislativa la facoltà della contrattazione collettiva di inserire clausole derogatorie rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti; la seconda è quella che circoscrive la suddetta facoltà derogatoria al novero delle previsioni contenute nel successivo art. 40, comma 1 (anch'esso oggetto di modifica), per di più nel rispetto dei "principi" stabiliti nel decreto stesso. Nel comma 1 dell'art. 40, riformulato dall'art. 11 del decreto delegato, le differenze con il vecchio testo non sono molte e i varchi di accesso della contrattazione collettiva alle aree della normativa pubblicistica rimangono strettamente sorvegliati, sia per le materie sulle quali la contrattazione può essere attivata solo nell'ambito dei paletti fissati dalla legge (sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni ai fini del trattamento accessorio, mobilità) (4), sia per quelle nelle quali essa

viene esclusa del tutto (organizzazione degli uffici, prerogative dirigenziali ai sensi dell'art. 5, commi 2-6-7, conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, controversie di lavoro, nonché tutte le materie per le quali siano previste, ai sensi dell'art. 9, forme di partecipazione diverse dalla contrattazione) (5).

Per comprendere dove possa spingersi l'autonomia negoziale in tema di disciplina, valutazione e mobilità – oggetto, negli anni, di continue e non sempre organiche incursioni legislative - occorre analizzare le modifiche introdotte dal nuovo decreto nelle rispettive norme di riferimento, vale a dire gli artt. 55 e seguenti del d. lgs. 165/2001 (per quanto riguarda la disciplina), l'art. 40 del d. lgs. 165/2001 e l'art. 19 d. lgs. 150/2009 (per quanto riguarda la valutazione), l'art. 30 del d. lgs. 165 (per la mobilità).

Circa le competenze contrattuali sulle sanzioni disciplinari, il decreto delegato non intacca in modo sostanziale il regime limitativo fissato dalle norme Brunetta, per effetto del quale lo spazio della fase negoziale è limitato (oltre che all'individuazione delle tipologie delle infrazioni e delle relative sanzioni, al netto di quanto stabilito dalla legge) (6) alla definizione del procedimento disciplinare per infrazioni di minore gravità, per le quali sia prevista la sanzione del rimprovero verbale. Ad esso si aggiunge – sempre *ex d. lgs. 150/2009* - la possibilità di disciplinare "procedure di conciliazione non obbligatoria" da aprirsi e chiudersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e, comunque, prima dell'irrogazione della sanzione, che, peraltro, non può risultare di "specie diversa" da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede, né può essere successivamente impugnata. All'esito delle modifiche introdotte dal nuovo decreto delegato, il recupero della contrattazione collettiva appare tutto sommato modesto.

La definizione e l'istruzione dei procedimenti riguardanti le contestazioni di addebito e l'irrogazione delle sanzioni per tutte le tipologie superiori al rimprovero verbale restano di stretta competenza datoriale, benché il baricentro della procedura risulti ora più spostato sull'Ufficio per i procedimenti disciplinari e meno sul dirigente responsabile della struttura dove lavora il dipendente. L'unico spazio di manovra che la contrattazione collettiva riguadagna è rappresentato dall'aggiunta di un nuovo comma (il 3-bis) all'art. 55-*quinquies* riguardante le "False attestazioni e certificazioni", nel quale si prevede che i contratti collettivi nazionali possano individuare "le condotte" e stabilire "le corrispondenti sanzioni disciplinari" per i casi di "ripetute e anomale assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale" e per tutti i casi di "anomale assenze

collettive” in periodi nei quali il servizio deve essere assicurato con continuità.

Quanto al tema della valutazione ai fini dell’attribuzione delle quote di salario accessorio, la legislazione delegata ex art. 17 L. 184/2015 incorpora un passaggio cruciale dell’accordo del 30 novembre: quello che superava il rigido sistema di compilazione delle graduatorie dei dipendenti ai fini della distribuzione delle risorse per il salario accessorio legato alla *performance* individuale (art. 19 del d. lgs. n. 150/2009) (7). Il nodo viene sciolto dal secondo dei due decreti emanati il 25 maggio 2017, il n. 74, attuativo del comma 1, lettera r) dell’art. 17 della legge-delega 7 agosto 2015, n. 124 (8). Sostituendo in blocco il precedente testo del citato art. 19, il decreto in parola restituisce ai contratti collettivi nazionali la prerogativa di stabilire quote e criteri di distribuzione delle risorse “destinate a remunerare, rispettivamente, la *performance* organizzativa e quella individuale”, garantendo che alle differenti valutazioni individuali corrisponda “un’effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati”. A questa ritrovata autonomia della contrattazione fa da contrappeso l’inserimento di un inedito comma (il 4-*bis*) nel testo dell’art. 40 del decreto legislativo n. 165, con il quale si obbligano i contratti collettivi a prevedere “apposite clausole” per impedire che la “consistenza complessiva” delle risorse destinate al trattamento accessorio (non solo di quelle destinate alla *performance* individuale) venga incrementata, nel caso che i dati sulla rilevazione delle assenze a livello di amministrazione o di sede decentrata di negoziazione evidenzino a consuntivo anomale concentrazioni delle stesse in periodi critici o in continuità con le giornate festive di riposo settimanale. Peraltro, l’applicabilità di tale criterio è tutta da verificare nell’attuale contesto negoziale, dove la definizione delle risorse destinate a remunerare i trattamenti accessori soggiace *ex lege* a rigidi vincoli che ne impediscono, nella quasi generalità dei casi, l’incremento.

Sul problema della mobilità, infine, il tenore ‘aziendalista’ dell’art. 30 del d. lgs. 165/2001 (scaturito dalle modifiche introdotte con il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114) è ora attenuato dalla previsione che i contratti nazionali possano “integrare” (non modificare) quanto già stabilito dalla legge in materia di passaggio diretto su base volontaria e di trasferimento obbligatorio per esigenze d’ufficio. Mette conto ricordare che il comma 1 dell’art. 30 del d.lgs. 165, non toccato da modifiche, rimette all’autonomia delle amministrazioni la gestione della mobilità volontaria in entrata a seguito delle domande di trasferimento presentate da dipendenti in servizio presso altri enti, previa pubblicazione di appositi bandi nei quali siano fissati i requisiti e le competenze richieste; mentre il comma 2 dello stesso art. 30 (anch’esso rimasto integro) fissa i criteri con i quali le amministrazioni possono disporre, in via autoritativa, il trasferimento

obbligatorio dei dipendenti in sedi proprie o in sedi di altre amministrazioni, collocate nel territorio dello stesso comune o comunque entro 50 Km.

Sempre sulla nuova formulazione del comma 1 dell’art. 40, una criticità rispetto ai contenuti dell’accordo del 30 novembre sta nel riferimento alle “prerogative dirigenziali” come definite nell’art. 5 del d. lgs. 165, a sua volta oggetto di una importante modifica che riguarda il contenuto del comma 2, nel quale vengono definiti gli ambiti entro i quali i dirigenti pubblici esercitano il “potere di organizzazione” degli uffici “in via esclusiva” e “con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”: autentico snodo cruciale del complesso rapporto che intercorre fra autonomia gestionale del datore di lavoro pubblico e livello della partecipazione sindacale (9). La nuova formulazione del secondo comma dell’art. 5 mantiene nelle mani esclusive degli “organi preposti alla gestione” l’organizzazione del lavoro degli uffici, limitandosi a prefigurare un ampliamento delle forme partecipative, da definire in futuri contratti collettivi nazionali, diverse dalla contrattazione e non più limitate alle “misure riguardanti i rapporti di lavoro”. La contrattazione collettiva ricomincia a muovere qualche passo, ma sempre all’interno del perimetro definito dall’art. 40, comma 1, che di fatto mantiene la riserva assoluta della legge su alcune materie e ne riafferma la sostanziale prevalenza gerarchica su altre.

Due piccole, ma non trascurabili innovazioni che il decreto 75/2017 apporta all’art. 2, comma 2, del d. lgs. 165 riguardano: la prima, l’estensione della facoltà derogatoria dell’iniziativa negoziale all’intero *corpus* delle “disposizioni di legge, regolamento e statuto” esistenti, con ciò comportando la possibilità di ridiscutere parti significative delle riforme che hanno interessato i vari settori della P. A. contrattualizzata negli ultimi anni; la seconda modifica chiarisce che la facoltà derogatoria è riservata al livello nazionale della contrattazione ed esclude qualunque ipotesi di estensione al pubblico impiego della “logica della prossimità” a suo tempo introdotta dall’art. 8 del decreto-legge 138/2011 e, con differente modulazione e finalità, riaffermata nell’art. 51 del d. lgs. 81/2015.

Un banco di prova per misurare l’entità del riequilibrio tra fonti del rapporto di lavoro pubblico è fornito dalla veste normativa scelta dal Governo per trasferire il punto c) del primo capitolo (“Relazioni industriali”) dell’accordo del 30 novembre. In questo passaggio il Governo si era impegnato a riformare l’art. 40, comma 3-*ter*, del d. lgs. 165, sulla facoltà per le amministrazioni di sottoscrivere atti unilaterali in caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali per la stipula di un contratto collettivo integrativo: una clausola potenzialmente foriera di “cedevolezza” della prassi negoziale, rispetto al potere autoritativo della parte datoriale, anche in materie che la legge le affida come prerogativa diretta. Il testo riformulato dal decreto delegato si presenta come una soluzione mediana tra la versione originaria e quella adombrata nell’accordo

‘politico’ del 30 novembre. Quest’ultimo affidava ai contratti collettivi la definizione della durata massima delle situazioni di stallo nelle trattative - superata la quale si venga a determinare un pregiudizio economico dell’azione amministrativa - e della durata massima della vigenza dell’atto unilaterale adottato dall’amministrazione, il cui carattere di transitorietà era già esplicito nella norma originaria, ma senza che ne fossero delimitati i confini. Il nuovo testo del comma 3-ter scaturito dal d.lgs. 75/2017 trasfigura lo spirito dell’intesa, prevedendo che la sottoscrizione provvisoria di un atto unilaterale da parte dell’amministrazione sia prodromica alla prosecuzione (obbligatoria e *sine die*, anche se nel testo approvato non manca un riferimento alla celerità) delle trattative con le parti sindacali, sino al raggiungimento di un accordo. Alla contrattazione viene rimessa la facoltà di individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l’amministrazione può adottare un atto unilaterale “sulle materie oggetto del mancato accordo” e resta obbligata a continuare la trattativa sino alla definizione di un’intesa, ancorché senza scadenze definite. In questo caso, dunque, lo spazio di manovra recuperato dalla contrattazione collettiva non appare sufficiente a stabilire una condizione di effettiva parità fra gli attori della negoziazione decentrata, anche in conseguenza della curiosa traslazione effettuata dalla norma delegata nel comma 3-ter, rispetto all’apposizione di un limite temporale per l’esercizio delle condizionalità previste.

(1) Decreti legislativi 25 maggio 2017, n. 74 e n. 75, attuativi dell’art. 17 della legge delega 7 agosto 2015, n. 124 e riguardanti la riforma del sistema di valutazione dei pubblici dipendenti ai fini della corresponsione del trattamento accessorio (modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) e la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165).

(2) Il d. lgs. 150/2009 aveva introdotto due correzioni dell’art. 2 del d.lgs. 165/2001: la prima inseriva nel comma 2 la previsione che “eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge”; la seconda sanciva la supremazia della fonte legislativa su quella negoziale per effetto dell’automatica applicazione degli artt. 1339 e 1419 secondo comma del codice civile “in caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva”.

(3) Così l’Accordo 30 novembre 2016, parte I: “Relazioni sindacali”. La nuova formulazione del comma 2 risulta pertanto definita nel modo seguente (in corsivo le parti aggiunte, fra parentesi le parti eliminate rispetto al testo previgente): “2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui

applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell’art. 40 comma 1, e nel rispetto dai principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, [solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.]”

(4) Rispetto al testo precedente, scompare da questo elenco la materia relativa alle “progressioni economiche”, che ritornerebbe nella piena disponibilità negoziale.

(5) Ai sensi dell’art. 9 del d. lgs. 165/2001, l’individuazione di tali materie (per le quali sono previste forme di partecipazione diverse dalla contrattazione, quali, ad esempio, l’informazione preventiva, l’informazione successiva, la consultazione, la creazione di organismi paritetici, temporanei o permanenti, per l’analisi congiunta di determinate problematiche, ecc.) è rimessa ai contratti collettivi nazionali.

(6) Le modifiche introdotte nel 2009 in materia di sanzioni disciplinari hanno avocato alla legge la pressoché totale definizione delle tipologie di infrazioni che prevedono la sanzione del licenziamento disciplinare.

(7) Si tratta della suddivisione del personale in tre fasce di *performance*, in ciascuna delle quali ricomprendere una percentuale fissa di dipendenti a cui assegnare una percentuale fissa di risorse (in entrambi i casi fissate per legge, ma modificabili in contrattazione collettiva entro un *range* definito), in modo tale che il personale collocato nella fascia inferiore non percepisca alcun trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale. La lettera a) della “Parte normativa” dell’accordo 30 novembre 2016 stabiliva: “Le parti si impegnano ad individuare nuovi sistemi di valutazione che garantiscano una adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze e che misurino e valorizzino i differenti apporti individuali all’organizzazione. I contratti collettivi, nei limiti delle relative previsioni normative, disciplineranno criteri e modalità”.

(8) Può essere utile ricordare le deleghe previste nella norma richiamata: “r) semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall’organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.”

(9) Si riporta il testo della norma citata, in modo tale da evidenziarne le novità: 2. Nell’ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all’articolo 2, comma 1, le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici, sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati [per le determinazioni relative all’organizzazione degli uffici] ovvero [limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l’esame congiunto] le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all’articolo 9. [Rientrano, in particolare, nell’esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici].

## IV – Sostenibilità, coesione, rimozione delle disuguaglianze

### Il lavoro negli indicatori BES inseriti fra tra gli strumenti di programmazione economica

Quello della misurazione del benessere collettivo “oltre il PIL” è un tema di frontiera, che si inserisce nel quadro dei tentativi di superare il PIL stesso come unico indicatore del livello di benessere raggiunto da un Paese, con l’obiettivo di individuare modalità di valutazione dei risultati delle politiche introdotte e degli effetti che esse producono sulla vita dei cittadini, studiando le possibili integrazioni comparative con i sistemi internazionali elaborati da OCSE e Nazioni Unite.

Lo sviluppo di tali strumenti richiede l’utilizzo di sofisticate tecniche quantitative nonché il massimo consenso sociale possibile, dal momento che si tratta di selezionare gli ambiti della vita individuale e collettiva che si ritengono indicativi per monitorare le scelte di *policy*. A partire dalla sperimentazione del BES (Benessere Equo e Sostenibile) di CNEL-ISTAT, che ha a suo tempo consentito di mettere a punto un sistema di 130 indicatori organizzati in 12 dimensioni, norme recenti hanno potenziato il sistema di indicatori nella direzione auspicata dal CNEL (1), prevedendone l’inserimento di una selezione nell’annuale Documento di economia e finanza (2). Il DEF approvato dal Consiglio dei Ministri l’11 aprile 2017 contiene uno specifico allegato (“Il Benessere equo e sostenibile nel processo decisionale”) nel quale viene indicata una soluzione transitoria per introdurre il monitoraggio annuale degli indicatori BES, con le previsioni e i relativi impegni programmatici, allo scopo di avviare un’analisi delle interazioni tra scelte effettuate dal Governo ed evoluzione del benessere collettivo e delle condizioni sociali.

Dal punto di vista pratico è difficile separare gli effetti tendenziali dovuti all’evolversi dalla congiuntura da quelli derivanti, invece, da scelte politiche. Inoltre, pochi indicatori BES presentano caratteristiche adatte a essere utilizzati per la previsione, in occasione di ogni legge di bilancio, delle conseguenze sociali delle scelte economiche del governo nell’arco dei successivi tre anni. Nel DEF 2017 è stato condotto un esperimento su un sottoinsieme di quattro indicatori, fra i quali, per rappresentare i temi del lavoro e della conciliazione dei tempi di vita/lavoro, il tasso di mancata partecipazione al lavoro, corrispondente al rapporto fra il totale dei disoccupati e le forze di lavoro potenziali fra 15 e 74 anni e la forza lavoro effettiva e potenziale. Questo indicatore, rispetto all’usuale tasso di disoccupazione, tiene conto anche del fenomeno dello scoraggiamento, che riguarda quella parte della popolazione non attiva che, pur non avendo un lavoro e dichiarandosi interessata a lavorare, non lo cerca perché dispera della possibilità di trovarlo.

Per tale indicatore, come per gli altri tre selezionati, l’allegato al DEF fornisce il quadro tendenziale (scenario a politiche vigenti) e il quadro programmatico (che incorpora le politiche introdotte dallo stesso DEF).

Il modello utilizzato dal MEF per calcolare il tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro utilizza le proiezioni contenute nel quadro macroeconomico del PIL, della popolazione, della forza lavoro, degli occupati e dei disoccupati, stimando il tasso di partecipazione maschile, che, sulla base della proiezione della popolazione maschile e della forza lavoro totale, permette di ottenere la forza lavoro per genere. Il modello stima inoltre la forza lavoro potenziale, in funzione dei disoccupati, nonché la quota femminile, per ottenere il tasso di mancata partecipazione.

L’indicatore stimato mostra un miglioramento lungo tutto l’arco temporale utilizzato per la previsione; gli interventi a sostegno del sistema produttivo, gli incentivi per l’occupazione e in generale la ripresa del sistema economico sembrerebbero aver prodotto effetti positivi, in particolare per l’inclusione delle donne sul mercato del lavoro: il tasso di mancata partecipazione femminile scende dal 27,3 del 2014 al 25,9 del 2016 (mentre scende dal 19,3 al 18,2 quello maschile). Il tendenziale mostra una riduzione al 23,0 nel 2020, che nel quadro programmatico scende ancora al 22,7. Il DEF 2017 prevede, pertanto, un rafforzamento delle tendenze positive in atto, con una immissione sul mercato di fasce di popolazione incoraggiate da un migliorato contesto occupazionale e da un potenziamento degli interventi in politiche attive.

(1) CNEL, Osservazioni e proposte sul Documento di Economia e Finanza 2016 presentate in audizione parlamentare in data 19 aprile 2016.

(2) Legge n. 163 del 4 agosto 2016, di modifica della legge 31 dicembre 2009, n. 196, concernenti il contenuto della legge di bilancio. Al riguardo, nell’allegato al DEF 2017, concernente “Il Benessere equo e sostenibile nel processo decisionale”, pag. 12, il MEF osserva: “La valutazione degli effetti delle politiche pubbliche sulle grandezze economiche, sociali e ambientali che concorrono a definire il concetto di benessere equo e sostenibile, ha richiesto alcune modifiche al Documento di economia e finanza. In particolare, il DEF è ora composto – oltre che dalle tre sezioni e dagli allegati precedentemente previsti – anche dal presente allegato, predisposto dal MEF, nel quale sono riportati partendo dai dati forniti dall’ISTAT: a) l’andamento, nell’ultimo triennio, degli indicatori di benessere equo e sostenibile; b) le previsioni sulla loro evoluzione nel periodo di riferimento del DEF, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica e dei contenuti del Programma Nazionale di Riforma. Inoltre, entro il 15 febbraio di ogni anno, il MEF deve presentare alle Camere (per la trasmissione alle competenti Commissioni parlamentari) una Relazione in cui si evidenzia l’evoluzione degli indicatori, sulla base degli effetti determinati dalla legge di bilancio per il triennio in corso.”

## Il gap di genere nel mercato del lavoro, Italia ancora in ritardo

A distanza di un secolo dall'appello dell'attivista britannica Millicent G. Fawcett "equal pay for equal work" (*Economic Journal*, marzo 1918), sul mercato del lavoro italiano sussiste un divario salariale di genere e, più in generale, di condizioni che, in merito a progressione di carriera, garanzia di servizi complementari al lavoro, organizzazione dei tempi di lavoro, non sembrano orientati a realizzare una effettiva parità di genere. EUROSTAT (2016) rileva un gap retributivo di genere, parametrato sul salario annuale medio, pari al 44,3%, oltre 3 punti percentuali sopra una media europea (41,1%) comunque elevatissima. Secondo l'ISTAT, esclusi i redditi da pubblico impiego che sono maggiormente tutelati, le lavoratrici italiane guadagnano in media il 71,7% del salario medio maschile. Il trend di riduzione del divario è, a livello globale, così lento da indurre l'ILO a stimare in 70 anni il tempo necessario ad assorbitarlo.

La disparità retributiva, che ha dato storicamente avvio alle rivendicazioni di parità di diritti, è uno degli elementi di sperequazione di genere sul lavoro. La condizione della lavoratrice è penalizzata dalla rigidità dell'organizzazione del lavoro e dalla inadeguatezza del welfare aziendale: l'OCSE calcola che l'adozione di più o meno evolute forme di flessibilità riguarda il 66% dei datori italiani, posizionando l'Italia 2 punti sotto la media mondiale e oltre 15 sotto i Paesi del nord Europa; il 31% delle imprese del settore dei servizi, il 18% delle aziende del manifatturiero e il 4% del commercio garantiscono ai dipendenti forme varie di welfare. Solo il 4% delle occupate italiane lavora da casa, a fronte di una media europea dell'11,9%, del 18,5% delle francesi e del 22,5% delle inglesi. La difficile conciliazione dei tempi di vita/lavoro porta al 48,5% la quota di italiane occupate nella classe d'età 15-64 anni, molto sotto la media UE del 60,4%; la quota di disoccupate madri supera il 54% e le madri che abbandonano il lavoro dopo il parto sono il 27% contro lo 0,5% degli uomini (EUROSTAT, 2016). L'Italia mostra nella UE la più alta percentuale di coppie in cui l'uomo è occupato (37,2%) e le donne no. Al ridotto tasso di occupazione si aggiungono la minore durata media della vita lavorativa femminile (24,5 anni contro 39,6 degli uomini, con uno scarto del 38%, tra i più alti in Europa) e le conseguenti distorsioni di genere: differenziale fra pensioni percepite (in media il 33%), fra prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione e nella disciplina del riscatto dei periodi contributivi. Su questi punti le fonti si sprecano: rimandiamo, a titolo di esempio, ai periodici notiziari CNEL sul mercato del lavoro, alle stime del Fondo Monetario Internazionale che stimano in un + 15% l'aumento del PIL derivante da rimozione degli ostacoli all'occupazione femminile, al dossier della Camera dei Deputati sul tema "Donne condizione della crescita" per una ricostruzione normativa sulla parità e sulle misure di conciliazione vita/lavoro.

L'attuale quadro di riferimento è essenzialmente dovuto agli interventi previsti dai decreti di attuazione del *Jobs Act*. Il decreto legislativo n. 80/2015 ha introdotto misure dirette alla tutela della maternità e alla conciliazione in particolare con la

fruizione del congedo di paternità estesa anche in presenza di madre lavoratrice autonoma e in caso di adozione internazionale, con la possibilità per il padre di fruire del congedo previsto per la lavoratrice nel periodo di permanenza all'estero anche se la madre non è lavoratrice. Il decreto n. 81 ha previsto per il lavoratore la possibilità di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%, con obbligo del datore di dar corso alla trasformazione con immediatezza. La legge di bilancio 2017 ha prorogato il congedo obbligatorio (2 giorni per il 2017 e 4 per il 2018, fruibili anche in via non continuativa entro cinque mesi dalla nascita del figlio, per il padre lavoratore dipendente, già sperimentato nel biennio precedente. Quanto all'ampliamento delle tutele della figura materna, i tempi del congedo di maternità sono stati estesi con la eventualità di ricomprendere i tempi del parto anticipato e di ricovero del neonato, mentre l'indennità di maternità è prevista per le lavoratrici, con estensione alle autonome e iscritte alla gestione separata, anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia. Tra le lavoratrici che non possono essere obbligate a svolgere lavoro notturno è stata inserita la lavoratrice madre adottiva/affidataria di un minore. Altre novità hanno riguardato il prolungamento di forme di sostegno alla conciliazione vita-lavoro ad esempio mediante il *voucher baby-sitting*, introdotto in via sperimentale dalla legge Fornero e prorogato con successive leggi di bilancio a tutto il 2018, grazie al quale la madre lavoratrice - dipendente pubblica o privata, lavoratrice iscritta alla gestione separata, lavoratrice autonoma o imprenditrice - può sostituire anche in parte, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, il congedo parentale con un contributo massimo di 600 euro mensili per un periodo complessivo massimo di sei mesi, da impiegare per servizi di *baby-sitting* o erogati da soggetti accreditati.

La legge delega di riforma della P. A. n. 124/2015 ha previsto l'introduzione di disposizioni per favorire la conciliazione, ad esempio facilitando il passaggio di personale tra amministrazioni diverse, in caso di genitore con figli fino a tre anni di età, a determinate condizioni, o attraverso l'adozione di misure organizzative di attuazione del telelavoro, o mediante la stipula di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e l'organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità. Di rilievo l'azione di contrasto, sempre in sede di attuazione del *Jobs Act*, alla pratica delle dimissioni in bianco attraverso l'obbligo di richiesta delle dimissioni con modalità telematica. In materia di violenza di genere, il richiamato decreto legislativo n. 80 ha introdotto il congedo per le donne vittime di violenza per lavoratrici inserite in percorsi di protezione certificati, che possono astenersi dal lavoro fino a tre mesi. La legge delega dispone che la dipendente vittima di violenza inserita negli specifici percorsi può chiedere il trasferimento ad altra amministrazione pubblica presso un comune diverso da quello di residenza ove siano disponibili posti corrispondenti alla qualifica richiesta. La legge di stabilità 2016 (legge n. 208 del 28 dicembre 2015) ha disposto

che per il triennio 2016-2018, in via sperimentale, parte delle risorse del fondo per la contrattazione di secondo livello (38,3 milioni per il 2016, 36,2 milioni per il 2017 e 35,6 per il 2018) siano destinate alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata, riconoscendo la centralità alla vita lavorativa e familiare e assegnando alle parti sociali il fondamentale compito di perseguire l'obiettivo adattandolo nelle realtà settoriali e locali.

In materia di *welfare* aziendale il settore delle cooperative, dove le donne rappresentano il 60% degli occupati e il 51% della base sociale, adotta il *welfare* e la cosiddetta *white economy* tra le linee d'azione strategica, utilizzando modelli innovativi anche di alleanze tra cooperative erogatrici di servizi. In ambito pubblico un'esperienza innovativa sta interessando tutte le amministrazioni a seguito dell'emanazione, da parte della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, della Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017, contenente le linee guida sull'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (in attuazione dell'art. 14, commi 1 e 2, della legge delega 124/2015), con l'obiettivo di permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, di avvalersi, su richiesta, di "nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa" allo scopo di ridurre gli spostamenti casa-lavoro e tutelare le esigenze di conciliazione.

È necessario comprendere che una politica concreta di pari opportunità richiede la messa a punto di una strategia integrata e adeguate risorse. Il CNEL insiste su questo tema da anni. In un disegno di legge di propria iniziativa dell'ottobre 2013 interveniva con proposte in materia di statistiche di genere come strumento centrale per valutare l'impatto delle normative sulle politiche di contrasto allo scarso tasso di attività della popolazione femminile in età lavorativa. Più di recente, con un intervento del marzo 2017, il CNEL ha proposto l'utilizzo del bilancio di genere, a livello di governi centrale e locale, e il raccordo con l'applicazione degli indicatori qualitativi di benessere (1). Tra gli strumenti di perseguimento di una effettiva parità, il bilancio di genere consente un'analisi di impatto delle politiche pubbliche senza sostituire la forma di bilancio utilizzata, ma ad oggi costituisce in Italia un'esperienza limitata a pochi governi locali e a singole amministrazioni che lo forniscono tra i contenuti della relazione annuale sulla *performance*. Le principali difficoltà connesse all'uso di tale strumento riguardano la disponibilità di dati attendibili disaggregati per sesso (2), ragione per cui esso va raccordato con rilevazioni statistiche di genere, nella direzione indicata dal richiamato disegno di legge di iniziativa CNEL.

(1) Come segnalato da UPB nel Flash "La sperimentazione del bilancio di genere per l'anno 2016", la Ragioneria Generale dello Stato, con la circolare n. 25 del 5.7.2017, ha dettato le linee guida per l'avvio della sperimentazione di un bilancio di genere nel Rendiconto generale dello Stato per il 2016, con riferimento alle amministrazioni centrali e alle loro diramazioni periferiche, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. La metodologia da seguire era stata fissata con dPCM 16.6.2017, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

(2) UPB, Focus tematico n. 7, *Il bilancio di genere: un inquadramento generale*, 28 ottobre 2016.

## Tasso di occupazione femminile e tasso di natalità: in Italia i costi della maternità ricadono sulle madri lavoratrici

Secondo il recente Rapporto INPS (XVI Rapporto Annuale, luglio 2017), l'Italia si caratterizza negativamente da anni nel confronto internazionale a causa del basso tasso di occupazione femminile abbinato a un tasso di natalità tra i meno elevati in Europa, dove il numero di figli per donna è pari a 1,34 nel 2016, a fronte dell'1,27 delle donne italiane. Il trend reddituale della donna che torna a lavorare dopo il congedo per maternità registra una perdita di poco superiore al 10% rispetto all'andamento riferito alla lavoratrice che non sia incorsa nello stato di maternità e nel periodo di astensione obbligatorio.

Ciò senza considerare l'incidenza sulla perdita reddituale delle lavoratrici che scelgono di uscire dal mercato del lavoro a seguito della nascita del primo figlio – circostanza che si verifica soprattutto con donne al di sotto dei 30 anni e in presenza di un contratto di lavoro a tempo determinato – le quali vedono la perdita tradursi in azzeramento con conseguente impennata al 35% della quota di perdita reddituale media.

Rispetto al dato medio, il trend subisce variazioni ed inversioni a seconda dei parametri di classificazioni adottati, cosicché, ad esempio, il vantaggio reddituale rilevato dall'indagine INPS a favore delle donne prive di figli rispetto alle lavoratrici interessate dalla maternità dopo la nascita del primo figlio, si riduce se osservato in un arco temporale decennale, nel quale le lavoratrici madri risultano più "attrezzate" a compensare le penalità del trend reddituale di lungo periodo, arrivando a dimezzare l'incidenza di tali penalità rispetto alle colleghe prive di prole.

Se i costi della maternità ricadono sulla lavoratrice, i costi della mancata occupazione femminile ricadono sull'intera società. Questo ulteriore dato è messo in evidenza dal Rapporto INPS.

Alla perdita di occupazione femminile è correlata la riduzione del gettito contributivo, al netto della minore spesa per prestazioni pensionistiche e temporanee. Simulazioni operate sulle previsioni demografiche ISTAT 2017 ipotizzano una diminuzione media annua di assunzioni femminili, nel periodo 2018-2040, di circa 69mila unità, cui corrisponde una riduzione di gettito contributivo, riferito ai tre principali settori lavorativi femminili (lavoro domestico, agricolo e dipendente), che supera sempre l'ammontare positivo dato dalle voci di mancato esborso. Ne risulta un bilancio negativo il cui ammontare complessivo al 2040 è calcolato in circa 42 miliardi di euro, pari a circa lo 0,2% del PIL, al quale andrebbe aggiunta la mancata contribuzione INAIL al netto degli esborsi per le prestazioni antinfortunistiche, anch'essa a bilancio negativo.

## Misure per l'occupazione e la coesione sociale e territoriale nel "decreto Sud"

Il decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91 ("Disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno"), convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123, introduce nuovi strumenti di sostegno alla crescita economica e occupazionale del Mezzogiorno, ponendosi in linea di continuità con il decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243. Il provvedimento è principalmente volto a supportare i giovani imprenditori del Sud e ad istituire e sostenere con misure *ad hoc* le cosiddette "zone economiche speciali" (ZES). L'intervento a favore dei giovani imprenditori si rivolge a giovani tra i 18 ed i 35 anni che risiedano in una delle regioni del Mezzogiorno e intendano avviare una nuova attività imprenditoriale. Ciascun soggetto in possesso dei requisiti può accedere a un finanziamento fino a 50 mila euro, cumulabile nel caso che l'istanza sia presentata da più soggetti costituiti in forma societaria, inclusa la cooperativa, fino a un massimo complessivo di 200 mila euro. I finanziamenti saranno erogati a condizioni particolarmente vantaggiose: 35% contributo a fondo perduto e 65% prestito a tasso zero da rimborsare entro otto anni.

Possono essere finanziate attività imprenditoriali relative a produzione di beni nei settori dell'artigianato, dell'industria, della pesca e dell'acquacoltura, nonché alla fornitura di servizi (inclusi i servizi turistici), per le quali gli imprenditori potranno anche aderire al programma Garanzia Giovani per reclutare personale. Misure simili sono disposte anche a favore dell'imprenditoria giovanile in agricoltura e di promozione delle filiere del Mezzogiorno.

Infine, fra le misure in favore dell'occupazione contemplate nella sezione del decreto intitolata "Ulteriori interventi per il Mezzogiorno e per la coesione territoriale" (la più rimaneggiata in sede di conversione), si segnala la previsione che, per facilitare la ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, l'ANPAL realizzi, in raccordo con le regioni e accedendo ai fondi interprofessionali per la formazione continua, programmi di riqualificazione e ricollocazione di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale o settoriale.

Evoluzione delle zone franche doganali, le ZES sono state oggetto di confronto con l'Unione europea per identificare i benefici da attribuire a zone circoscritte da individuare in aree dalla specifica vocazione produttiva e aperte ai mercati internazionali. In tali zone strumenti di incentivazione fiscale, normativa e creditizia dovrebbero favorire l'attrazione di investitori stranieri e di altre regioni. Il modello di riferimento, fra le circa 2.700 zone economiche speciali esistenti al mondo, è quello delle 14 zone istituite in Polonia, il cui funzionamento si incentra su una *corporate income tax exemption* variabile tra il 25 e il 55% secondo l'ammontare di investimenti programmati, numero di posti di lavoro che si prevede di attivare, dimensioni dell'impresa, localizzazione dell'investimento.

Il decreto legge 91 prevede espressamente (art. 4) che le ZES comprendano almeno un'area portuale. Fra le aree candidate

ci sono Gioia Tauro, le aree di Napoli, Bagnoli e Salerno, Matera, Messina, Taranto e Bari. Mentre è certa l'ammissibilità di ZES per le regioni dell'obiettivo convergenza (Campania, Basilicata, Puglia, Calabria e Sicilia), altre zone portuali come Venezia e Genova potrebbero ottenere un'estensione di tutto o parte dei benefici previsti per il Sud a realtà del Nord con particolari criticità.

## Linee guida per la promozione della conciliazione vita/lavoro nella P. A.

È stata pubblicata in G. U. 17 luglio 2017 la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 dell'1-6-2017 sulle linee guida per l'attuazione dell'art. 14 della legge n. 124 del 7 agosto 2015 (nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella Pubblica Amministrazione). La direttiva fissa modalità e criteri di utilizzo del lavoro agile, dando attuazione ai commi 1 e 2 dell'art. 1 della legge. Le linee guida sono volte a favorire un'efficace applicazione delle misure di promozione della conciliazione, che le Amministrazioni sono chiamate ad attuare nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale.

L'art. 14 della legge 124 prevede, in particolare, che le PP. AA. adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*) che possano consentire, entro 3 anni, ad almeno il 10% dei lavoratori di scegliere, su base volontaria, la modalità del lavoro agile senza subire penalizzazioni né ai fini del riconoscimento della professionalità, né ai fini della progressione di carriera. L'introduzione di forme di organizzazione del lavoro basate sulla flessibilità della erogazione della prestazione sarà utile, tra l'altro, a dare maggior peso alla valutazione per obiettivi e alla rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

Tra i punti qualificanti della direttiva si segnala la valorizzazione del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, istituiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica" rispetto all'adozione di misure finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto delle forme di discriminazione o di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Per quanto attiene, in particolare, al lavoro agile, la concreta attuazione dei principi definiti nelle linee guida in materia di aspetti organizzativi, gestione del Rapporto di lavoro e relazioni sindacali, è rimessa all'adozione da parte di ciascuna amministrazione di un "atto interno", definito secondo i rispettivi ordinamenti, che – fra le altre cose – definisca un "modello di accordo" individuale da adottare nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche con riguardo alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

## Sostenibilità e innovazione per un nuovo modello di sviluppo sociale ed economico: nuove figure professionali e tendenze dell'offerta formativa

*Contributo a cura di Forum MyBES - Estratto del Rapporto: "Professioni per una strategia di sviluppo sostenibile in Italia. Ricadute su quantità e qualità dell'occupazione"*

(...)

“Con il termine simbiosi industriale si intendono gli scambi di risorse tra due o più industrie dissimili, intendendo con "risorse" non solo risorse materiali (sottoprodotti o rifiuti), ma anche cascami energetici, servizi, competenze. E' una strategia per la chiusura dei cicli delle risorse e per ottimizzare l'utilizzo delle stesse sul territorio, i cui singoli attori non devono essere 'isole autonome', ma devono poter interagire all'interno di una rete di conoscenze e di relazioni in grado di far incontrare domanda ed offerta di risorse. La strategia della simbiosi industriale consente di conseguire benefici economici associati ai minori costi di smaltimento di rifiuti e approvvigionamento di materie prime, nonché benefici ambientali derivanti dal mancato smaltimento dei rifiuti e dal consumo evitato di risorse primarie e benefici sociali per creazione di occupazione grazie alla creazione di nuove filiere. Spesso queste azioni devono passare da processi di riqualificazione professionale e ci sono attività in campo per favorire la crescita di *know-how* sia da un punto di vista tecnico-ingegneristico che gestionale ed informatico. La creazione di nuovo lavoro dipenderà dal grado di innovazione del nostro sistema produttivo nonché dalla riqualificazione professionale e dalla diffusione e formazione dei vari livelli (aziende, istituzioni, educazione).”

(...)

“L'economia circolare, quindi, non si esaurisce in una strategia di risparmio dei costi basata sull'uso efficiente delle risorse, ma ci porta a ripensare il modo di consumare, produrre e fare impresa per generare crescita economica e occupazione, qualità e benessere nella creazione di reti di relazioni intra-organizzative e approcci cooperativi che sono in grado di favorire lo sviluppo di un processo virtuoso in continua innovazione e strutturare la spina dorsale per lo sviluppo di un modello sociale sostenibile. Si stima che l'economia circolare sia in grado di ridurre significativamente le emissioni di gas serra e di produrre risparmi per le imprese pari a 600 mld di euro l'anno. In termini occupazionali, le stime europee prevedono tra 1,2 milioni e 3 milioni di nuovi posti di lavoro, di cui circa il 25% in Italia.”

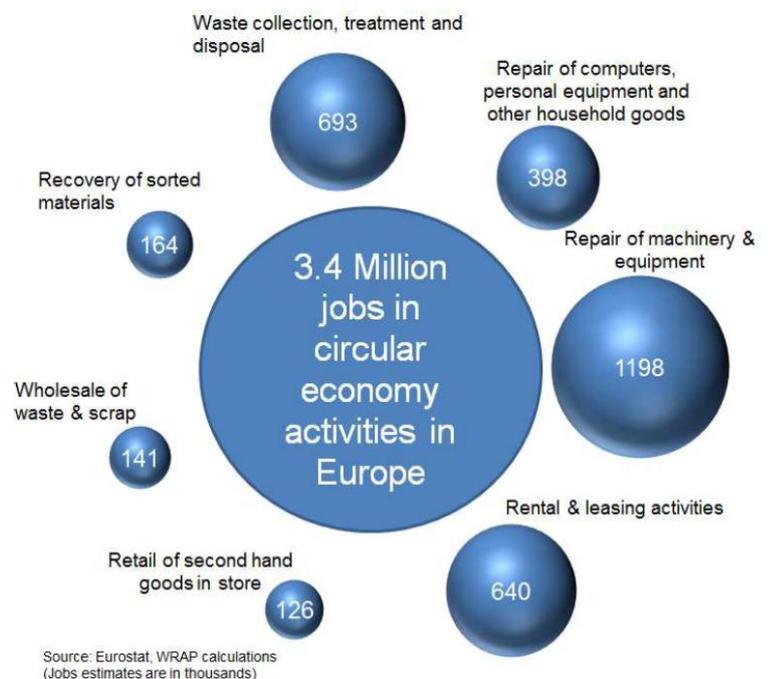
(...)

“Nell'industria si registra la maggiore propensione all'eco-investimento, in parte spiegabile in ragione dei maggiori livelli di impatto ambientale delle produzioni. Il settore delle *public utilities* idriche ed energetiche è quello in cui è più alta la quota di imprese che realizzano investimenti *green*, coinvolgendo quasi la metà delle unità produttive (44,6%). Ma anche nel comparto manifatturiero si evidenzia un'apprezzabile propensione agli eco-investimenti, con una quota di imprese pari al 33%. Segue quindi il settore delle costruzioni, che si assesta al 24,5%, quota sostanzialmente pari a quella del terziario (25%).”

(...)

“Nel 2015, in Italia, sulla base di una elaborazione sui microdati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, con riferimento all'intera economia, lo *stock* degli occupati relativo ai *green jobs* è pari a quasi 3 milioni (2.964,1 mila), corrispondenti al 13,2% dell'occupazione complessiva nazionale. L'occupazione *green* nel 2015 è cresciuta di 21.300 unità, pari al +0,7%, contribuendo a

Stima dei posti di lavoro nelle attività di economia circolare in Europa (in migliaia)  
(tratto da: "Professioni per una strategia di sviluppo sostenibile in Italia",  
Forum MyBES, luglio 2017, pag. 6)



oltre il 10% dell'aumento complessivo dell'occupazione del Paese, che è stata di +185.800 unità. La domanda di lavoro di *green jobs* si caratterizza per una maggiore stabilità contrattuale: le assunzioni a tempo indeterminato sono ben il 53,4% nel caso dei *green jobs*, quando nel resto delle altre figure tale quota scende al 38%. Tale divario si conferma anche considerando il contratto di apprendistato, dal momento che questa tipologia contrattuale interessa quasi il 10% delle assunzioni previste di *green jobs* contro il 6,6% nel caso delle altre figure professionali, testimoniando, indirettamente, una certa preferenza per i giovani quando si tratta di assumere nei *green jobs*.

I *green jobs* vantano anche un maggiore bagaglio formativo, considerando che le assunzioni di laureati

La portata di innovazione che le figure *green* sono in grado di generare emerge anche nel momento in cui si osserva che le assunzioni di *green jobs* corrispondono più spesso a figure nuove per l'azienda – nel 13,7% dei casi – rispetto a quanto avviene nel resto delle altre figure professionali (12,1%). Quindi l'ingresso di *green jobs* nei processi produttivi significa maggiore iniezione di “nuove” competenze e *technicalities*.”

(...)

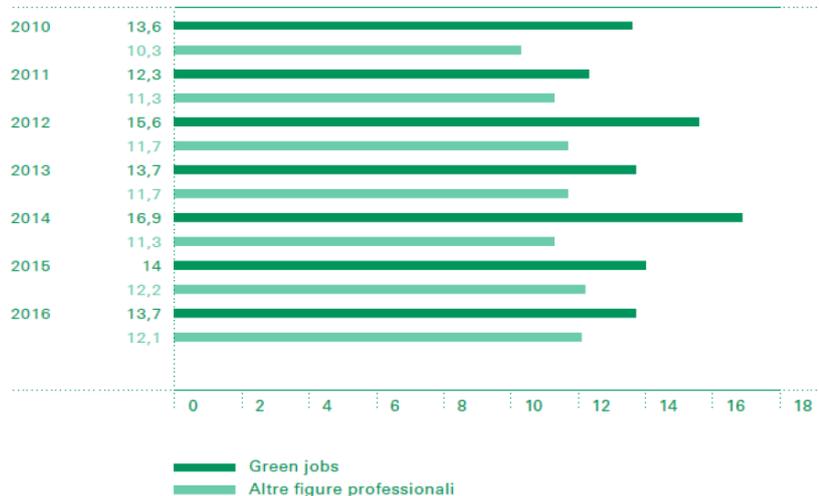
“Lo sviluppo di competenze digitali contribuisce e contribuirà in misura progressiva agli obiettivi di sostenibilità dell'economia e della società. (...) In ottica Industria 4.0 – e in coerenza con le possibili integrazioni del modello dell'Economia Circolare – esso trova una

prima priorità sulle tecnologie che stanno incontrando maggiore sviluppo in questi anni e che sono fondamentali per l'implementazione dei nuovi modelli produttivi, ovvero: Internet delle cose, il trattamento e l'analisi di *big data*, l'automazione (robotizzazione) dei processi produttivi e logistici, l'impiego di sistemi *cloud*, la sicurezza. Sulla base di un'indagine sugli annunci di lavoro sul *web*, l'Osservatorio delle competenze digitali ha evidenziato come nel periodo febbraio 2013 – dicembre 2016 la richiesta di profili ICT sia cresciuta con una media annua del 26%, con un aumento nel solo 2016 del 32% sul 2015. Sviluppatori, *System Analyst* e *ICT Consultant* contribuiscono a più di due terzi della domanda totale; tutte

le professioni registrano tassi di crescita a due cifre, superiori al 90% per i *Business Analyst* e gli specialisti *Big Data* e dell'ordine del 50% per gli *ICT Consultant*, i *Database Administrator* e gli specialisti di *Service Strategy*.

L'aggregazione delle professioni emergenti (specialisti in *Cloud Computing*, *Cyber Security*, *IoT*, *Service Development*, *Service Strategy*, *Robotics*, *Cognitive e Artificial Intelligence*) registra nel complesso un tasso di crescita del 56%. L'analisi per settore economico evidenzia una netta prevalenza del settore ICT (75%), seguito da attività manifatturiere (10%), le attività professionali, scientifiche e tecniche (8%), con la parte rimanente equamente distribuita tra attività finanziarie e assicurative, commercio all'ingrosso e al dettaglio e attività amministrative e servizi di supporto (gli altri settori hanno quote percentuali sostanzialmente irrilevanti). Nel settore manifatturiero emergono

Incidenza percentuale delle assunzioni programmate dalle imprese nel 2016 relative a nuove figure in azienda tra i *green jobs*, a confronto con altre figure professionali (tratto da: “Professioni per una strategia di sviluppo sostenibile in Italia”, Forum MyBES, luglio 2017, pag. 23)



Fonte: Unioncamere, Rapporto GreenItaly 2016

riguardano ben il 40% dei casi, a differenza di quanto avviene per le altre figure dove tale fenomeno riguarda appena il 12,3% del totale. Minore è invece la richiesta di diplomati: tra i *green jobs* essa si ferma al 30%, contro il 43% delle altre figure professionali.

Dal punto di vista settoriale, le costruzioni sono il comparto dove la domanda di *green jobs* è più intensa, coinvolgendo poco più di un terzo del totale delle assunzioni previste. Nell'industria manifatturiera, le assunzioni di *green jobs* rappresentano poco meno del 20%, mentre nel terziario si scende sotto il 10%.

Il legame della *green economy* con innovazione e competitività, già emerso nell'analisi sulle imprese che investono nell'eco-efficienza, si riscontra anche dal punto di vista dell'occupazione. Infatti, ben due terzi – il 66,2% – di chi viene assunto nei settori della progettazione e della ricerca e sviluppo è una figura *green*.

richieste, con tasso di crescita elevato nell'ultimo anno, per le professioni emergenti, in linea con l'evoluzione prospettata dall'avvento della quarta rivoluzione industriale – *Industry 4.0*. In particolare crescono le richieste di *Digital Media Specialist, Business Analyst, Big Data Specialist e Mobile Specialist*.

La transizione verso uno sviluppo sostenibile si realizza all'interno della struttura socio-economica esistente attivando percorsi che si intrecciano o si affiancano a quelli che evolvono in direzione diversa. Questo ne rende più complessa la lettura e l'interpretazione.”

(...)

“Grazie alla Rilevazione Continua Forze Lavoro possiamo conoscere il numero stimato di chi svolge una certa professione, ma è difficile scorporare la quota di coloro che la esercitano secondo principi di sostenibilità.

In assenza di dati e stime attendibili risulta poi impossibile fare previsioni numeriche (*forecast*) attendibili ed anche fare esercizi di prefigurazione di scenari futuri (*foresight*) utili a supportare le scelte dei decisori politici. Non solo c'è carenza di questi dati, ma mancano anche criteri e metodologie per rilevarli. Il compito di definirli non è semplice, data la trasversalità dei cambiamenti legati allo sviluppo sostenibile. E' quindi necessario da una parte stimolare la domanda di produzione di dati riguardanti i fenomeni che si generano nella transizione, dall'altra avviare una iniziativa politica per metterla in atto utilizzando l'esperienza e la creatività scientifica delle istituzioni di ricerca più idonee. Costituire cioè un Osservatorio, quale luogo di produzione, collazione e analisi dei dati rilevati a differenti livelli nel Paese e di produzione autonoma di dati per colmare il *gap* di conoscenza che oggi ci affligge.

Parallelamente, si aprirebbe un nuovo fronte di azione volta all'orientamento delle imprese e dei lavoratori verso le nuove opportunità. Nel primo caso, si tratta di colmare un *gap* informativo nelle imprese, soprattutto di dimensioni medio-piccole, relativamente allo sviluppo del know-how interno – attraverso il rafforzamento delle competenze del personale in organico o tramite l'acquisizione di figure specialistiche dal mercato – per determinare o rafforzare la propria competitività su mercati sempre più esigenti. L'azione di informazione e orientamento potrebbe essere svolta dalle associazioni datoriali, sia attraverso le sue centrali – con iniziative di grande respiro sui grandi scenari e sui fronti di

innovazione – sia tramite le sue emanazioni territoriali, in grado di raggiungere le unità produttive più disperse e oggettivamente meno attrezzate.

Analogamente, si aprirebbe uno spazio complementare per le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, che potrebbero in ugual misura intervenire nell'informazione e nell'orientamento dei lavoratori, soprattutto nelle aree contrassegnate da crisi industriale ed economica, facilitando transizioni verso professionalità oggi più richieste – quali quelle in ambito *green* – consentendo al contempo una riappropriazione consapevole della domanda di competenza, necessaria ad un sistema di istruzione e formazione orientato all'eccellenza.

La formazione e la riqualificazione professionale sono determinanti anche per garantire un percorso di accompagnamento verso nuovi lavori sostenibili per tutti quei lavoratori che saranno coinvolti nei processi di dismissione legati alla transizione energetica e alla decarbonizzazione dell'economia. Affinché la trasformazione necessaria a garantire il rispetto degli impegni internazionali in materia di clima non abbia ricadute negative per i lavoratori, le loro famiglie e le comunità occorre intervenire con misure di sostegno al mercato del lavoro, con formazione specifica e riqualificazione delle competenze finalizzata a creare le nuove figure professionali dell'economia sostenibile e investire per la creazione di posti di lavoro sostenibili e di qualità, in cui siano tutelati i diritti del lavoro.

Va esattamente in questa direzione l'emendamento approvato dal Parlamento Europeo alla Direttiva 2003/87/CE (ETS) che invita gli Stati membri ad affrontare gli aspetti sociali della decarbonizzazione delle loro economie e ad investire gli introiti derivanti dalla vendita all'asta delle quote di emissioni di gas a effetto serra per promuovere la creazione di competenze e il ricollocamento dei lavoratori interessati dalla transizione occupazionale in un'economia in via di decarbonizzazione. La necessità è di incrementare politiche che favoriscano l'adattamento dei lavoratori nell'attuale fase di transizione verso lo sviluppo sostenibile allargando le opportunità di entrata nel mercato del lavoro e di permanenza anche attraverso la mobilità verso occupazioni stabili e coerenti con la strategia nazionale di sviluppo sostenibile.”

(...)