



***RAPPORTO SUL MERCATO DEL LAVORO  
E SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
2016-2017***

*legge 936/1986, artt. 10, 16 e 17*

**Nota introduttiva e sintesi dei contenuti**

Roma, CNEL, sala Parlamentino

6 dicembre 2017

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 trattato 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 ricorrono 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.*