

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III)

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

Rapporto 2006-2007

*Predisposto dal CESOS sulla base delle indicazioni
date dalla Commissione dell'Informazione (III)*

Sintesi del Rapporto

Roma, 18 febbraio 2009

Il Rapporto è stato curato dal CNEL sulla base degli studi predisposti da un gruppo di ricerca del CESOS (Centro di studi economici sociali e sindacali), coordinato da Domenico Paparella, e composto da:

Serafino Negrell (Sezione I)

Lorenzo Bordogna e Mimmo Carrieri (Sezione II)

Lauralba Bellardi, Vito Sandro Leccese, Giuseppe Lella, Giovanni Roma, Marco Lozito, Annalisa Grieco, Giuseppe Recchia ed Elena Pietanza (Sezione III)

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

INDICE

SEZIONE PRIMA	1
L'evoluzione del dialogo sociale, degli assetti contrattuali e dell'attività negoziale in Europa	1
1. Il dialogo sociale in Europa a livello generale e settoriale	1
1.1 Evoluzione generale del dialogo sociale europeo a livello macro	1
1.2 L'evoluzione delle principali norme di regolazione dei rapporti di lavoro	1
1.3 La dimensione intersettoriale e settoriale del dialogo sociale.....	2
1.4 Le esperienze di contrattazione a livello di impresa (CAE)	2
2. Evoluzione degli assetti contrattuali nei principali paesi UE	3
2.1 Tendenze di centralizzazione o decentramento dei livelli contrattuali ed evoluzione dei rapporti tra i vari livelli della struttura contrattuale.....	3
2.2 Evoluzione generale dei contenuti della contrattazione collettiva ai vari livelli con particolare riferimento alle politiche dei redditi e dei salari	3
SEZIONE SECONDA	5
Le dinamiche delle Relazioni industriali in Italia.....	5
1. La concertazione e l'evoluzione degli assetti contrattuali a livello confederale	5
1.1 Dialogo sociale e concertazione	5
1.2 La contrattazione interconfederale sui temi della competitività e della riforma del welfare	6
1.3 L'evoluzione degli assetti contrattuali dal Protocollo del 1993 ad oggi: un bilancio, con particolare riferimento alla struttura ed all'estensione della contrattazione decentrata	8
2. La conflittualità	8
3. La rappresentanza nei luoghi di lavoro	9
SEZIONE TERZA	11
Assetti della contrattazione nazionale e decentrata ed evoluzione degli istituti contrattuali in Italia	11
SEZIONE QUARTA	14
Il costo del lavoro in Europa e in Italia.....	14
1. Costo del lavoro e retribuzioni: l'Italia all'interno del quadro internazionale	14
2. Assetti contrattuali, andamento dei salari e dinamica della produttività in Italia ...	14
3. I differenziali retributivi interni	15

SEZIONE PRIMA

L'evoluzione del dialogo sociale, degli assetti contrattuali e dell'attività negoziale in Europa

1. Il dialogo sociale in Europa a livello generale e settoriale

1.1 Evoluzione generale del dialogo sociale europeo a livello macro

Il dialogo sociale europeo nel periodo 2006-07 qui considerato è stato caratterizzato innanzitutto dalle attività di piena integrazione dei dieci nuovi stati membri, oltre che dal lavoro preparatorio (con la pubblicazione del relativo rapporto di controllo) per l'ingresso di Bulgaria e Romania a partire dall'1 gennaio 2007, portando così a 27 il numero dei paesi aderenti alla Unione europea. Va peraltro segnalata la designazione del 2006 quale "Anno europeo della mobilità del lavoratore", evento che ha accresciuto a sua volta le attività per una maggiore integrazione degli stati membri su tale tema fondamentale per la partecipazione dei lavoratori alla costruzione del sistema economico europeo.

L'evento più significativo del periodo resta però la firma da parte dei leader dell'Unione europea del Trattato di Lisbona, il 13 dicembre 2007. Con il Trattato si è posto fine a un prolungato periodo di negoziati sulla riforma istituzionale, condotti dagli Stati membri all'interno di una conferenza intergovernativa, ai cui lavori hanno partecipato anche la Commissione e il Parlamento europeo.

Il dialogo sociale europeo ha riguardato nel periodo considerato alcuni temi di particolare rilevanza per l'integrazione dell'Unione europea, l'acquisizione degli obiettivi della cosiddetta "strategia di Lisbona", che come noto ha quale scopo di rendere l'Unione europea l'economia più dinamica e più *knowledge-based* del mondo entro il 2010; l'*allargamento* ai nuovi paesi; lo sviluppo del dialogo sociale quale strumento fondamentale di miglioramento della *governance* a livello europeo.

1.2 L'evoluzione delle principali norme di regolazione dei rapporti di lavoro

L'attività legislativa europea ha certamente influito in misura rilevante sull'evoluzione delle norme di regolazione dei rapporti di lavoro sia a livello sovra-nazionale che a livello nazionale anche nel periodo qui considerato.

Per quanto riguarda il livello dell'Unione europea, tra gli eventi di maggior rilevanza va ricordata la nuova direttiva sulla parità di genere 2006/54, introdotta nel luglio 2006,

che costituisce una nuova versione relativa alla implementazione del principio di pari opportunità e di eguale trattamento di uomini e donne nel lavoro.

Nel novembre 2006, è stata adottata dal parlamento europeo la direttiva 2006/12 sui servizi (la cosiddetta direttiva "Bolkestein"), ponendo fine a prolungate controversie relative soprattutto agli effetti sulla deregolazione del lavoro e sulle relazioni industriali.

Sempre nell'ambito della legislazione europea, va poi segnalata l'attività in atto di revisione di alcune direttive, in particolare quella sull'orario di lavoro e quella sui Comitati aziendali europei.

Infine, devono essere considerati gli effetti sulle relazioni industriali e sull'evoluzione delle norme di regolazione dei rapporti di lavoro relativi alla implementazione delle direttive europee nel corso del periodo qui considerato. Tra le conseguenze di maggior rilievo devono essere valutate quelle relative alla costituzione della Società Europea (SE), che comincia, sia pure con difficoltà, a proporsi come strumento di regolazione giuridica di soggetti economici sovranazionali.

1.3 La dimensione intersettoriale e settoriale del dialogo sociale

E' probabile che l'evoluzione del dialogo sociale europeo, con la citata tendenza innovativa di quello autonomo, insieme alle crescenti aspettative per una sua estensione, abbiano influenzato e accelerato i processi di relazioni industriali di settore e sovranazionale europeo, con riflessi anche ai livelli nazionali.

Tra le azioni principali sviluppate nel dialogo sociale europeo a livello intersettoriale nel periodo qui considerato va citato il rapporto congiunto tra le organizzazioni sindacali e quelle imprenditoriali di valutazione delle attività in favore dello sviluppo continuo di competenze e qualificazioni dei lavoratori, del 25 gennaio 2006. Si tratta di un rapporto che fa seguito ad un precedente accordo sugli stessi temi.

La *prima conferenza sul dialogo sociale settoriale europeo*, che si è svolta il 13 marzo 2006, dal titolo significativo "*The contribution of the sectoral social dialogue to the modernisation of the European social model*", costituisce un evento di altrettanta rilevanza che ha segnato nel periodo qui considerato l'evoluzione in senso positivo e innovativo del dialogo sociale a questo livello di relazione tra le parti. La dimensione settoriale appare infatti il più prodigo dei risultati anche sul piano delle relazioni sindacali.

Il 20 settembre 2006 la Commissione ha quindi salutato il lancio del 33° comitato di *dialogo sociale di settore*, quello relativo a 3 milioni di lavoratori della sanità, che può condurre ad accordi collettivi a livello comunitario.

1.4 Le esperienze di contrattazione a livello di impresa (CAE)

Il dialogo sociale europeo a livello aziendale nel periodo 2006-2007 è stato caratterizzato soprattutto dal dibattito e dalle proposte sulla revisione della direttiva sui Comitati aziendali europei (CAE).

Il 13 novembre 2007, anche il presidente della Commissione europea, José Manuel Barroso, ha sostenuto la necessità di rivedere la direttiva sui CAE in un discorso al

Parlamento europeo. Il testo ufficiale del documento della Commissione europea per sollecitare la consultazione delle parti sociali è stato redatto a metà gennaio 2008. La proposta di revisione è stata accolta favorevolmente dalle organizzazioni sindacali mentre sono presenti diffuse resistenze nelle rappresentanze imprenditoriali.

2. Evoluzione degli assetti contrattuali nei principali paesi UE

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

Nel periodo qui considerato, non si sono registrati cambiamenti particolarmente significativi nelle strutture e nel grado di copertura della contrattazione collettiva dei paesi dell'Unione europea.

Nel 2006-07, il livello decentrato di impresa è il livello dominante oltre che nel Regno Unito in gran parte dei nuovi stati membri, che hanno aderito all'Ue nel 2004, in particolare Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta e Polonia. Negli altri paesi si assiste alla contemporanea tendenza a consolidare la contrattazione nazionale intersettoriale e ad estendere la contrattazione a livello decentrato.

Naturalmente i paesi nordici restano i paesi con maggiori orientamenti alla contrattazione multi-employer che ha mantenuto il suo ruolo tradizionale senza cambiamenti significativi.

2.2 Evoluzione generale dei contenuti della contrattazione collettiva ai vari livelli con particolare riferimento alle politiche dei redditi e dei salari

Le retribuzioni e il trattamento economico dei lavoratori restano anche nel periodo qui considerato, il contenuto maggiormente oggetto di negoziato dalle parti sociali ai vari livelli e, in alcuni paesi, soprattutto nei nuovi stati membri dell'Europa centro-orientale, spesso l'unico.

La moderazione ha caratterizzato essenzialmente la contrattazione collettiva sui salari, soprattutto nel 2006, meno nel 2007, particolarmente ai livelli nazionali, ma spesso anche ai livelli decentrati.

Le pratiche più innovative di contrattazione collettiva che si sono sviluppate in questi ultimi anni restano quelle legate ai tentativi promossi dalle organizzazioni sindacali europee per coordinare la contrattazione collettiva nazionale, in particolare sui salari e sui temi ad essi correlati, al fine di limitare per quanto possibile fenomeni inflazionistici, di dumping sociale e di opportunismo.

Lo sviluppo a livello transnazionale degli accordi collettivi nell'Unione europea è sottolineato dalla crescita del numero di tali accordi da 92 nel 2005 a 147 nel 2007, dei quali due terzi hanno dimensione europea e riguardano i maggiori gruppi multinazionali. Questa tendenza contribuisce ancor più a segnalare la necessità che il sistema degli attori a livello europeo chiarisca la natura del mandato rappresentativo e del potere di firma degli attori ai vari livelli, oltre che definire delle procedure di

implementazione degli accordi. L'esperienza realizzata con efficacia nel caso dei Cae può costituire un punto di partenza per una riflessione comune tra le parti.

Oltre alle retribuzioni, che sono state il principale contenuto negoziale nei paesi dell'UE nel periodo qui considerato, agli altri temi è stato riservato uno spazio minore rispetto ai periodi precedenti, con poche eccezioni quali l'orario di lavoro, la formazione e la previdenza integrativa.

SEZIONE SECONDA

Le dinamiche delle Relazioni industriali in Italia

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

1.1 Dialogo sociale e concertazione

Nel biennio 2006-07 si è registrata una consistente ripresa della concertazione tra parti sociali e Governo, dopo le difficoltà incontrate nel periodo precedente, grazie al verificarsi di condizioni favorevoli sul piano politico, economico e associativo. Tra queste vanno annoverate:

- i) minori tensioni tra le maggiori confederazioni sindacali che, pur non senza contrasti, vedono nella concertazione la possibilità di riprendere un ruolo di rilievo sulla scena delle grandi decisioni pubbliche in materia economica e sociale, dopo la parziale marginalizzazione degli anni precedenti;
- ii) un clima più disteso nelle relazioni tra sindacati e associazioni datoriali, favorito già dalla primavera 2004 dal cambio di presidenza di Confindustria, che aveva riproposto la concertazione come una tra le opzioni possibili della strategia degli imprenditori, sia pure non obbligata;
- iii) una discreta ripresa economica, dopo la modesta crescita degli anni precedenti, nonostante perduranti difficoltà della finanza pubblica che richiedono interventi severi da parte del Governo, specie nella finanziaria 2007;
- iv) un orientamento della nuova maggioranza politica emersa nelle elezioni dell'aprile 2006, che fin nel programma elettorale aveva posto l'enfasi sull'esigenza di pervenire, grazie alla concertazione, alla definizione di un nuovo patto sociale per affrontare i problemi del paese. In effetti, il periodo preso in esame dal presente Rapporto coincide quasi interamente con la XV legislatura, le cui vicende condizionano fortemente l'andamento della concertazione.

Tre sono i temi principali oggetto del confronto, peraltro presenti da anni nell'agenda delle relazioni industriali italiane: pensioni e welfare; il mercato del lavoro, gli ammortizzatori sociali, la competitività delle imprese e lo sviluppo dell'economia; gli assetti della contrattazione collettiva e la riforma dell'accordo tripartito del luglio 1993. Sui primi due vengono assunti provvedimenti concreti, sui quali si esprimono in maniera differenziata le organizzazioni dei lavoratori e quelle imprenditoriali; sulla riforma della contrattazione nessun risultato definitivo è stato conseguito a tutta la primavera 2008. A questi temi si è aggiunto anche quello sulla riforma della Pubblica

amministrazione, con la sigla, nel gennaio 2007, del *Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni* tra Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, Ministro dell'Economia e delle Finanze e le maggiori organizzazioni sindacali.

Nonostante le condizioni di contesto più favorevoli prima accennate, non sono mancati problemi e difficoltà molto rilevanti nelle iniziative di concertazione, manifestatesi in varie occasioni nel corso del biennio ma nella maniera più evidente proprio in relazione alla stipula del Protocollo sul welfare del luglio 2007 (approvato con oltre l'80% dei consensi) ed alla sua successiva trasposizione in legge alla fine dello stesso anno. Problemi dovuti più che a contrasti tra le parti, o tra queste ed il Governo, che non sono mancati nel corso del negoziato, alle tensioni interne alla maggioranza di governo. ed al conseguente, ripetuto intervento diretto di alcuni partiti di governo nell'arena delle relazioni industriali, in qualche caso scavalcando i sindacati ed in aperta concorrenza con essi. Interventi si sono verificati sia durante il negoziato, dilatando all'estremo i termini del confronto e costringendolo sempre sul filo dell'emergenza e della rottura, sia a negoziato appena concluso e durante il processo di conversione delle misure concordate in provvedimenti di legge. Tali ripetute incursioni della competizione interpartitica, sul terreno delle relazioni industriali ha creato difficoltà molto serie allo sviluppo della concertazione, anche se non inattese sul piano teorico e non sconosciute nell'esperienza italiana.

1.2 La contrattazione interconfederale sui temi della competitività e della riforma del welfare

Il frutto più rilevante della ripresa del confronto sui temi della competitività e della riforma del welfare è stato certamente il *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili*, sottoscritto il 23 luglio 2007 tra il Governo e le parti sociali e trasposto in provvedimenti di legge alla fine dell'anno (l. 247/2007). Come recita il titolo stesso, l'accordo tocca una molteplicità di temi rilevanti. Sul piano previdenziale si prevede, tra altre misure, l'innalzamento delle pensioni basse e la revisione di alcuni punti centrali della riforma Maroni del 2004. Viene abolito il cosiddetto 'scalone', ovvero l'innalzamento a partire dal 1-1-2008 da 57 a 60 anni di età anagrafica come condizione (insieme ai 35 anni di contributi) per accedere alla pensione di anzianità. In alternativa viene introdotto un sistema di quote che prevede un innalzamento progressivo di età anagrafica e dal numero di anni di contributi. Si stabilisce, infatti, che, per accedere alla pensione dal 1 gennaio 2008 sono necessari 58 anni di età e 35 di contributi, al 1 gennaio 2013 61 di età e quota 97, salvo verifica a quella data degli effetti finanziari conseguiti. Inoltre, per definire i requisiti pensionistici dei lavoratori impegnati in lavori usuranti è prevista l'istituzione di un'apposita Commissione Governo-parti sociali; il ripristino da 2 a 4 finestre pensionistiche per un periodo da determinare, l'istituzione di una apposita Commissione di esperti nominati dal Governo e dalle parti sociali più rappresentative per la formulazione di proposte entro il 31-12-2008 in merito alla questione dei coefficienti di trasformazione (ex art. 1, legge 355/1995, riforma Dini).

In tema di ammortizzatori sociali e mercato del lavoro, si prevede una progressiva armonizzazione degli istituti di disoccupazione ordinaria e di mobilità; l'estensione e

unificazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria; il miglioramento delle indennità di disoccupazione per tutti i lavoratori, e in particolare giovani; il potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego; la riorganizzazione dell'intero sistema di incentivi all'occupazione, con particolare attenzione all'occupazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori ultra-cinquantenni; il riordino del contratto di apprendistato e il contrasto all'utilizzo improprio; la revisione della disciplina del contratto a termine, per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a rapporti a tempo determinato; la revisione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con ripristino del ruolo regolatorio della contrattazione collettiva per la definizione di clausole elastiche e flessibili; aumenti contributivi per contratti a tempo parziale inferiore a 12 ore, incentivi per contratti a tempo parziale 'lungo'; abrogazione del lavoro a chiamata (art. 33-40 del D.lgs. 276/03) e, infine, l'avvio di un tavolo di confronto con le parti sociali per decidere in merito all'adeguamento del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing).

In tema di competitività le principali misure riguardano il sostegno degli accordi di produttività e della retribuzione di risultato definita nella contrattazione di secondo livello, attraverso sgravi contributivi e fiscali, e l'abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari introdotta nella L. 549/1995.

Tra le parti sociali il Protocollo ha trovato un assenso immediato da parte di Cisl, Uil e Ugl, mentre più laborioso è il percorso che porta alla firma della Cgil, arrivata solo il 2 agosto. In particolare la Cgil, oltre ad aspetti di metodo, contesta soprattutto la regolazione dei contratti a termine (ruolo della contrattazione nella definizione delle causali e tetti massimi di utilizzo), la regolazione dello staff leasing e l'eliminazione della sovra-contribuzione sul lavoro straordinario introdotta nel 1995. Da Confindustria vengono apprezzate le parti dell'accordo attinenti lavoro e competitività, ma espresse riserve circa il capitolo previdenziale (specie superamento dello scalone). Decisamente più critica, per questioni di metodo ma soprattutto di merito, la posizione assunta dalle associazioni imprenditoriali del commercio (Confcommercio, Confesercenti) e dell'artigianato (Confartigianato, Cna, Casartigiani). che contestano, tra altri aspetti, la scarsità di risorse dedicate alle politiche attive del lavoro; la disparità di trattamento fra lavoratori dipendenti ed autonomi per ciò che riguarda l'età di accesso alle pensioni di anzianità, le finestre di pensionamento e l'esclusione dei lavoratori autonomi dai lavori usuranti; il dispendio di risorse pubbliche per il superamento dello scalone della riforma Maroni; il rinvio al 2010 della revisione dei coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione, che rischierebbe di depotenziare i contenuti della riforma Dini attraverso un ricorso improprio alla fiscalità generale; l'introduzione di nuove rigidità per le imprese in tema di mercato del lavoro. Una posizione che porta queste organizzazioni a non firmare il Protocollo del 23 luglio, ed a ribadire la loro contrarietà anche nei mesi successivi, nella fase di trasposizione dei suoi contenuti in provvedimenti legislativi.

Il Protocollo nel suo insieme viene approvato a larga maggioranza dai lavoratori (circa 82%) in un referendum promosso dalle tre maggiori confederazioni sindacali tra l'8 e il 10 ottobre. Il referendum ha visto la partecipazione al voto di circa 4,1 milioni di lavoratori attivi ed 1 milione di pensionati. Nonostante l'esito del referendum non vengono però superati i forti contrasti all'interno della compagine governativa, specie sul tema del contratto a termine, che permangono fino all'approvazione definitiva della L. 247/2007 che recepisce i principali contenuti del Protocollo del 23 luglio 2007.

1.3 L'evoluzione degli assetti contrattuali dal Protocollo del 1993 ad oggi: un bilancio, con particolare riferimento alla struttura ed all'estensione della contrattazione decentrata

Nel biennio in esame matura in tutti gli attori la convinzione della necessità di una riforma del modello contrattuale definito nel Protocollo del 23 luglio 1993. Questa convinzione subisce una forte accelerazione a partire dagli ultimi mesi del 2007, sotto l'emergenza creata dalla consistente ripresa di spinte inflazionistiche. Il dibattito è alimentato anche dalla pubblicazione di una serie di dati in materia di redditi da lavoro e della loro distribuzione di fonte sindacale e di osservatori indipendenti (inclusa Banca d'Italia). Queste indagini segnalano l'arretratezza delle retribuzioni italiane rispetto a quelle dei principali paesi europei nei primi anni 2000 e il notevole scarto in Italia, nello stesso periodo, tra incrementi dei redditi reali di famiglie con capofamiglia lavoratore dipendente, da un lato, o lavoratore autonomo, dall'altro. Lo stesso Governatore della Banca d'Italia solleva il tema di una 'questione salariale', strettamente collegato a quello della produttività, in un intervento a fine ottobre 2007 alla Società Italiana degli Economisti.

Tuttavia, nonostante numerose sollecitazioni in proposito delle parti sociali e dello stesso Governo, e nonostante l'avvicinarsi delle posizioni tra le maggiori confederazioni dopo la rottura del luglio 2004, quando la Cgil aveva abbandonato il tavolo con Confindustria, una trattativa in senso proprio sulla riforma del modello contrattuale nel biennio in esame non è mai effettivamente decollata. E' solo nei primi mesi del 2008 che le confederazioni giungono ad elaborare un documento unitario, approvato all'inizio di maggio. Tra i temi principali proposti nel documento vi sono: la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni e l'adeguatezza, a tale scopo, del tasso di inflazione programmato; la durata dei contratti, e quindi la revisione dei due bienni salariali, con il meccanismo del recupero tra inflazione programmata e reale; le competenze ed il peso relativo dei due livelli di contrattazione, nazionale e decentrato; le misure per estendere e potenziare la contrattazione di secondo livello, la cui diffusione è ritenuta del tutto insufficiente da parte dei sindacati, con l'eventuale potenziamento del livello territoriale; la riduzione del numero dei contratti.

Da maggio è iniziata una trattativa tra le tre maggiori confederazioni sindacali e Confindustria che ha visto le parti convergere su alcuni punti specifici, ma che a tutto settembre 2008 non è approdata ad alcun accordo definitivo.

2. La conflittualità

Nel periodo in esame la conflittualità per motivi connessi al rapporto di lavoro è stata molto contenuta nel primo anno, e più pronunciata nel 2007. Nel complesso, il livello di conflittualità è in linea con la tendenza dominante negli ultimi due decenni, improntata a livelli conflittuali decrescenti e molto modesti rispetto all'esperienza italiana non solo degli anni '70, ma anche degli stessi anni '50. Il 2006 si colloca tra gli anni con i valori conflittuali più modesti dell'intero periodo postbellico, e notevolmente decrescenti rispetto a quelli del 2005, specie per volume dei giorni persi e dei livelli di

partecipazione. Il 2007 segna invece una ripresa dell'attività conflittuale, restando tuttavia ben al di sotto del milione di giornate perse. Questi andamenti alterni nel corso degli anni, pur in una ormai prolungata e pronunciata tendenza a decrescere, sono prevalentemente legati alla vicende della contrattazione collettiva. Mentre il 2006 è stato un anno relativamente tranquillo, non così il 2007, con conflitti connessi ad alcuni rinnovi contrattuali importanti e problematici, a cominciare da quello dei metalmeccanici, le cui trattative si sono sviluppate nella seconda parte dell'anno, con un notevole inasprimento negli ultimi mesi, prima della conclusione il 20 gennaio 2008.

E' da notare che dal 2004 l'Istat non pubblica più il dato relativo ai conflitti "per motivi estranei al rapporto di lavoro", ovvero la conflittualità 'politica', ovvero quella volta a contrastare o sollecitare politiche economiche e sociali del governo, ma anche a protestare contro la mafia, il terrorismo, e simili. Gli ultimi anni per i quali questa informazione è stata pubblicata, il 2002 e 2003, sono stati anche anni caratterizzati da massicce proteste contro le politiche del governo Berlusconi, specie in materia di mercato del lavoro (proposta di riforma dell'art. 18 nel 2002 e legge 30 nel 2003) e in materia previdenziale (la riforma Maroni).

Circa la composizione settoriale dell'attività conflittuale nel biennio in esame, fermo restando il contributo ormai da tempo molto modesto degli scioperi in agricoltura, si registra nel 2006 il peso preponderante dell'industria, che schiaccia quello della conflittualità nel terziario, mentre nel 2007 vi è una ripresa del peso di quest'ultimo settore.

Infine, in una prospettiva internazionale, con tutte le cautele che richiedono comparazioni del genere, si nota una marcata tendenza alla diminuzione dell'attività di sciopero dopo gli anni '70 in tutti i paesi, con una particolare accentuazione in Italia e nel Regno Unito, ma con l'eccezione della Danimarca e della Svezia. Le ragioni di questo ridimensionamento, fortemente accentuatosi negli anni '90, sono molteplici. Nella letteratura in argomento vengono in genere ricordate trasformazioni nelle imprese (riduzione della dimensione media; processi di delocalizzazione e outsourcing); nel mercato del lavoro (aumento dell'occupazione non standard, specie tra i giovani e le donne; aumento in molti paesi dei tassi di disoccupazione, con maggiore competizione sul mercato del lavoro; forse anche un mutamento negli orientamenti culturali e valoriali dei lavoratori); e nel mercato dei prodotti (maggiori pressioni competitive dovute alla globalizzazione). Trasformazioni che creano un contesto sfavorevole alla manifestazione della protesta industriale, e che non sembrano facilmente reversibili nel breve periodo – anche se la storia del conflitto sindacale sconsiglia di fare previsioni di medio-lungo termine tratte dalle esperienze più o meno recenti.

3. La rappresentanza nei luoghi di lavoro

L'analisi delle rappresentanze di base evoca come sfondo gli interrogativi relativi al futuro della rappresentanza sociale dei sindacati contemporanei, che la letteratura e le ricerche considerano in calo o in difficoltà. Ma sofferma più in profondità il suo ragionamento sul tema della rappresentatività: concetto che attiene alla misurazione del grado di consenso di cui godono le diverse organizzazioni sindacali.

Dalla lettura delle elaborazioni più recenti delle parti sociali emerge un interesse, tanto delle principali Confederazioni sindacali che della Confindustria, a pervenire a una

qualche forma di regolazione della rappresentatività, con lo scopo di rafforzare le certezze dell'attività negoziale e dei suoi esiti applicativi.

Per mettere a fuoco i percorsi possibili in questa direzione vengono analizzati, utilizzando fonti diverse, tra cui alcune statistiche, lo stato dell'arte della verifica della rappresentatività sindacale nei vari settori produttivi del nostro sistema di relazioni industriali.

I dati conoscitivi, per quanto interessanti, risultano parziali e frammentari, salvo che nelle pubbliche amministrazioni, nelle quali funziona ormai da circa un decennio una regolamentazione legislativa che basa il riconoscimento della titolarità alla partecipazione alla negoziazione collettiva al possesso di precisi requisiti di rappresentatività.

Da queste informazioni -. anche se insoddisfacenti – emerge comunque il progressivo consolidamento dell'esperienza delle rappresentanze di base, le Rsu, (Rappresentanze sindacali unitarie), istituite su base patrizia nel 1993 per l'insieme del nostro tessuto produttivo. Esse vengono elette, secondo i dati disponibili, attraverso una partecipazione elettorale significativa, ed in generale con una consistente affermazione di consensi da parte del sindacalismo confederale. Viene anche rilevato che si afferma la presenza di 'nuovi attori', il cui ruolo sulla scena è da attribuire in primo luogo alla accettazione di una logica d'azione di tipo aggregativo intersettoriale-confederale.

Sul piano conoscitivo gli spunti più strutturati provengono dall'analisi delle regole e dei risultati conseguiti nel settore pubblico, in cui la presenza di un apparato normativo ormai sperimentato ha favorito una maggiore istituzionalizzazione del tema della rappresentanza.

Vengono ricordati i punti fermi più importanti di questa esperienza applicativa: la presenza di una soglia d'accesso del 5% per la partecipazione alla contrattazione, una misurazione fondata sul peso ponderato degli iscritti e dei voti, la definizione di una misura (il 50,1%) che consente la sottoscrizione e l'estensione generalizzata dei contratti.

Tutto questo ha condotto ad una architettura precisa e trasparente, che alcuni osservatori considerano esportabile anche negli altri comparti produttivi. L'analisi dell'esperienza fa emergere due considerazioni: la prima è che lo stesso sistema della rappresentanza nel settore pubblico non è un modello chiuso definito una volta per tutte, in quanto ha ricevuto diversi interventi di manutenzione successiva che ne hanno perfezionato l'impianto. La seconda è che le parti hanno espresso, nel corso del tempo, una preferenza per modalità di regolazione affidata a regole di natura contrattuale negoziate in un Accordo interconfederale e basate su una sperimentazione diffusa. Solo successivamente, dopo un affinamento, è possibile immaginare un'estensione, che può affidata a meccanismi tipici della legislazione di sostegno.

Viene infine ricordato come il tema della verifica e misurazione della rappresentatività sia rilevante in molti paesi nei quale esiste un pluralismo sindacale, più o meno accentuato. Un dibattito analogo è da tempo in corso, ma su una falsariga almeno in parte diversa, in Francia con l'obiettivo di trovare regole che assicurino il rispetto generalizzato degli accordi sottoscritti. Si tratta di uno snodo di grande attualità che va coltivato, anche con maggiore attenzione sul piano sia del confronto comparato, che dalle elaborazione di dati attendibili, di cui la situazione italiana si dimostra particolarmente carente.

SEZIONE TERZA

Assetti della contrattazione nazionale e decentrata ed evoluzione degli istituti contrattuali in Italia

Nella Sezione III – e, in particolare, nei primi tre capitoli della stessa – viene analizzata l'evoluzione delle discipline dei contratti nazionali di categoria (elencati in Appendice) delle imprese private - anche artigiane e cooperative - e delle Pubbliche Amministrazioni.

Oggetto di analisi sono gli esiti negoziali degli istituti più importanti dei rapporti individuali e collettivi di lavoro.

Il Rapporto dà conto innanzitutto, e separatamente per i contratti delle diverse aree negoziali, delle modifiche e innovazioni introdotte in materia di *assetti contrattuali*, nella prospettiva più ampia dei sistemi di relazioni industriali di categoria/comparto. Vengono dunque analizzate le modifiche più significative in materia di diritti d'informazione, consultazione e di esame congiunto, dei relativi organismi paritetici, delle materie che sono ad essi delegati a livello nazionale e decentrato, sottolineando come esse riguardino frequentemente tematiche e problemi di ampia rilevanza sociale, oltre che sindacale, come la responsabilità sociale dell'impresa, l'ambiente e l'ecologia, la sicurezza.

Quanto alle discipline che più direttamente toccano profili attinenti agli assetti contrattuali, sono analizzati i profili normativi riguardanti l'ambito di applicazione del contratto nazionale, nella prospettiva della sua razionalizzazione e/o di eventuali accorpamenti e in quella della piena applicazione *tout court* del contratto nazionale e di quello decentrato. Un altro profilo esaminato riguarda le clausole di rinvio e/o le materie rinviate al secondo livello contrattuale, con particolare riferimento alla materia dei premi per obiettivi e delle relative erogazioni sostitutive introdotte dal contratto di categoria, e quello delle c.d. clausole di uscita.

L'analisi dei rinnovi contrattuali procede, poi, con la disciplina dei *sistemi di inquadramento* e della *classificazione del personale*, sostanzialmente riconducibile a tre macro aree: attività di esame, studio e monitoraggio, affidata frequentemente a commissioni bilaterali; interventi di manutenzione, che si risolvono nell'inserzione e, spesso, nella specificazione di profili o qualifiche, ovvero nella modifica della disciplina della mobilità professionale; riforma del sistema.

Per quanto attiene agli *istituti retributivi* e, in particolare, *i premi di risultato*, i contratti del biennio 2006-2007 non introducono particolari modifiche strutturali, né significative innovazioni, confermando una costante già rilevata nei rapporti precedenti che indica una carente innovazione tematica ed una sostanziale reiterazione della disciplina precedente, con alcuni aggiustamenti e parziali integrazioni o modifiche.

Nel complesso si rileva che la contrattazione riguarda, nella quasi totalità dei casi, i nuovi minimi tabellari e la definizione della *una tantum* nel caso di ritardo nella stipula dell'accordo di rinnovo. A queste si aggiungono quelle a peculiari istituti retributivi,

come gli scatti di anzianità e le indennità collegate alla prestazione lavorativa e, in particolare, a specifiche condizioni di penosità della stessa (turni, lavoro notturno e straordinario). In materia di premi per obiettivi, vengono segnalate le discipline di categoria che hanno introdotto un elemento retributivo - definito "perequativo" - destinato ai lavoratori del settore che nell'anno abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi fissati dal ccnl (ad esempio lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, di premi annui o di formule retributive analoghe) e privi di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, come nel caso del contratto dei metalmeccanici.

Vengono poi analizzate le modifiche in materia di *prestazioni di lavoro c.d. flessibili*, frequentemente indotte dalla necessità di adeguare normative contrattuali alle innovazioni del quadro legale e funzionali ad una migliore organizzazione aziendale, in relazione alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori, e, dunque, al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione. Specifica analisi viene dedicata a quei rapporti di lavoro relativi:

- al part-time ed al lavoro ripartito - chiaramente connesse all'obiettivo di garantire alle imprese una maggiore flessibilità nell'utilizzo dell'istituto - e relative, in particolare, alla disciplina del lavoro supplementare e delle cosiddette clausole elastiche e flessibili, nonché al passaggio da tempo pieno a tempo parziale;
- al contratto di lavoro a tempo determinato, in genere riconducibili al tema della precedenza nelle assunzioni successive e della c.d. stabilizzazione;
- alla somministrazione di lavoro (solo per le imprese industriali), relative principalmente ai limiti quantitativi al ricorso alla somministrazione e agli obblighi di comunicazione alle organizzazioni sindacali.

Quanto all'*orario di lavoro*, si rileva che anche nel periodo 2006-2007 una parte significativa delle modifiche contrattuali in materia di orario, ferie e riposi hanno interessato aspetti connessi alle novità introdotte da d.lgs. n. 66/2003 (il quale, come noto, attribuisce ai contratti collettivi importanti funzioni regolatorie). Così è in materia di durata massima settimanale della prestazione, di riposo giornaliero e settimanale, della c.d. flessibilità dell'orario normale di lavoro, di lavoro straordinario, di lavoro notturno e a turni.

L'analisi è estesa agli istituti contrattuali connessi alla *formazione*, considerata dalle parti sociali elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane e per dare continuità alla competitività dell'impresa e all'attitudine al cambiamento da parte dei lavoratori, nonché come il principale strumento finalizzato alla evoluzione delle competenze professionali, a rispondere e a prevenire situazioni di possibile obsolescenza professionale e occupazionale e al potenziamento dell'occupabilità di tutti i lavoratori, a tutelare salute e sicurezza.

In questa area tematica rientrano le consistenti modifiche e innovazioni alle discipline in materia di *contratti di apprendistato* - soprattutto con riferimento alla tipologia dell'apprendistato professionalizzante (a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 80 del 2005, con la quale il legislatore statale ha introdotto un nuovo comma 5 bis all'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003) - e *d'inserimento*.

Sul primo le parti hanno prodotto una lunga serie di accordi, disciplinando tutti i profili previsti dal comma 5 dell'art. 49, tra cui il monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda; le modalità di riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica

professionale ai fini contrattuali; le modalità di registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate, nonché le modalità di erogazione e della articolazione della formazione; il trattamento economico-normativo dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato; la durata del contratto.

Nei contratti, infine, sono inserite spesso clausole - limitative della possibilità di assumere apprendisti nei casi in cui non si sia provveduto a confermare il rapporto di lavoro per almeno una parte dei lavoratori assunti in precedenza con contratto di apprendistato – dalle quali emerge la volontà delle parti di favorire la stabilizzazione degli apprendisti.

Quanto al contratto d’inserimento, che ha raccolto il maggior interesse delle parti sociali, i contratti nazionali hanno provveduto a disciplinare l’istituto. Il profilo di maggior interesse è rappresentato dalla disciplina degli aspetti formativi dell’inserimento, ma sono stati regolati anche altri aspetti, quali la durata del contratto; la durata dell’eventuale periodo di prova; l’orario di lavoro in funzione dell’ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale; l’inquadramento del lavoratore ma anche, in alcuni contratti, il trattamento di malattia e infortunio e gli obblighi di comunicazione che sorgono in capo all’azienda in caso di ricorso a tale rapporto di lavoro.

Vi sono poi le discipline contrattuali sugli *istituti di welfare* che, nei contratti dell’ultimo biennio, si è arricchita di ulteriori profili, una parte significativa dei quali è riconducibile ad istituti di origine legislativa, rispetto ai quali i contratti dettano una disciplina attuativa o ampliativa. Tra le innovazioni analizzate vi sono le disposizioni in materia di congedi familiari e tutela della genitorialità; promozione di iniziative per facilitare il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o per congedi parentali attraverso percorsi informativi e formativi; altre forme di sostegno alla maternità; azioni positive; ricongiungimento familiare; aspettativa non retribuita; malattia e infortunio; assistenza sanitaria integrativa; sostegno al reddito; anticipazione di alcuni trattamenti previdenziali e assistenziali; previdenza complementare. In materia si conferma, inoltre, la tendenza all’ulteriore espansione del ricorso agli organismi della bilateralità, con una tendenza ad ‘istituzionalizzare’ gli stessi, resi stabili, ben definiti nelle funzioni e nel funzionamento, articolati su base geografica ed anche in relazione, talora, alla dimensione delle imprese, ed un ampliamento delle materie per le quali ad essi vengono attribuite competenze. Tra queste si annoverano sistema di inquadramento, responsabilità sociale, ambiente, attestazione di regolarità contributiva - secondo quanto previsto dal legislatore -, controlli a distanza e tutela dei dati personali, formazione, pari opportunità, ecc.

L’ultimo capitolo della Sezione III è dedicato – in base al Progetto di Rapporto approvato dal Cnel - all’analisi dei contenuti di una serie di contratti di secondo livello - e, in particolare, territoriali - reperiti presso varie fonti (non essendo presenti nell’Archivio del Cnel contratti territoriali stipulati nel biennio oggetto del Rapporto stesso). In coerenza con l’impianto dei precedenti capitoli ed, ovviamente, compatibilmente con i contenuti dei contratti, anche in questo capitolo sono state analizzate le modifiche e le innovazioni relative alle seguenti materie: sistemi di informazione e di esame congiunto, assetti contrattuali, istituti retributivi, orario di lavoro, contratti a part-time e a tempo determinato, apprendistato, organismi bilaterali e istituti di welfare.

SEZIONE QUARTA

Il costo del lavoro in Europa e in Italia

1. Costo del lavoro e retribuzioni: l'Italia all'interno del quadro internazionale

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati a livello internazionale da una dinamica salariale contenuta. La moderazione salariale è anche il riflesso di un peggioramento nella distribuzione del reddito, esito probabilmente dell'effetto congiunto di diversi fattori. Tra questi, un ruolo importante è stato giocato dall'andamento tendenzialmente crescente dei corsi delle materie prime e dalle pressioni sui salari esercitate dall'intensificarsi della concorrenza internazionale.

I processi d'internazionalizzazione produttiva osservati nel decennio in corso evidenziano una trasformazione di carattere strutturale, ma potrebbero anche rappresentare l'esito, non necessariamente persistente nel medio termine, di una posizione di sottovalutazione del cambio reale dell'economia cinese.

La risposta dei diversi paesi dinanzi alle pressioni indotte dalla globalizzazione non è stata però uniforme. Anche in Europa si trova evidenza di risultati differenziati a seconda dei paesi.

La divergenza dei comportamenti riflette anche il fatto che le evoluzioni del decennio in corso potrebbero essere state condizionate da un riequilibrio interno all'area dell'euro dopo l'avvio della moneta unica, sui livelli del costo del lavoro.

A ciò potrebbe essere anche dovuta la forte moderazione salariale osservata in Germania dove per alcuni anni si è arrivati addirittura a situazioni di vera e propria deflazione salariale, con una tendenza delle retribuzioni di fatto a scendere sistematicamente al di sotto di quelle contrattuali anche per effetto di accordi aziendali (clausole d'uscita) volti ad assecondare le politiche delle imprese, miranti a guadagnare competitività.

2. Assetti contrattuali, andamento dei salari e dinamica della produttività in Italia

La posizione dell'Italia nel panorama europeo si caratterizza soprattutto per il fatto che la crescita della produttività è stata da noi molto più debole. Allo stesso modo, gli esiti in termini di crescita dei salari reali collocano la nostra economia in una posizione di netto svantaggio rispetto agli stessi partner europei. Si tratta di una condizione di debolezza di natura strutturale, visto che il livello dei salari espresso in termini reali è tuttora prossimo ai valori di inizio anni novanta. Se poi a questo si aggiunge che nello stesso periodo è aumentata la pressione fiscale sui salari, si conclude che il potere

d'acquisto del salario netto percepito dai lavoratori italiani è attualmente inferiore ai valori dei primi anni novanta.

Il tema della stagnazione del potere d'acquisto dei salari ha fornito durante gli ultimi anni lo spunto per riaprire il dibattito sulla contrattazione. Le questioni sul tavolo riguardano la scelta degli indicatori d'inflazione da utilizzare come base per le trattative, il peso ed il ruolo dei diversi livelli della contrattazione. Già alcuni contratti hanno del resto presentato elementi innovativi nel corso degli ultimi anni, ma non si è ancora individuato un nuovo modello, in grado di conciliare la richiesta di orientare la contrattazione sulla base di indicatori d'inflazione più realistici del Tip, rafforzando quindi il ruolo del contratto nazionale, e quella di puntare su un momento contrattuale decentrato, per ottenere una maggiore aderenza alle diverse realtà aziendali e/o territoriali, e rafforzare gli incentivi all'aumento della produttività.

3. I differenziali retributivi interni

L'analisi si concentra sulle differenze salariali al variare delle caratteristiche d'impresa e dei lavoratori.

Seguendo l'impostazione dei precedenti Rapporti Cnel, l'analisi dei differenziali salariali al variare delle caratteristiche d'impresa è stata compiuta sulla base dei dati retributivi desumibili dall'Indagine dell'Istat su "Struttura e Competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi". I dati più aggiornati, pubblicati nell'ottobre 2007, fanno riferimento al 2005. L'indagine si riferisce al settore privato, esclusa l'intermediazione finanziaria.

L'analisi conferma l'esistenza e la persistenza di rilevanti differenze retributive tra i diversi settori dell'economia, già ampiamente discusse nei precedenti Rapporti. I settori caratterizzati dalle retribuzioni più elevate sono ancora una volta quelli energetici, il chimico, e i trasporti. Pagano salari superiori alla media nazionale (intorno al 20-30%) anche alcuni settori del comparto metalmeccanico, soprattutto quelli a più alta intensità tecnologica e di capitale (come la meccanica, l'elettronica e la fabbricazione di mezzi di trasporto). Retribuzioni inferiori alla media (anche del 30-40%) sono invece pagate nei servizi ad intensità di lavoro e nei settori manifatturieri tradizionali del "Made in Italy", soprattutto nel tessile, nella lavorazione del legno e del cuoio (per questi ultimi la differenza si attesta intorno al 20%). Emerge inoltre l'usuale relazione monotona crescente tra retribuzioni e numero di addetti: fatta 100 la media nazionale nel 2005, le retribuzioni variano da poco più di 70 nelle microimprese ad oltre 124 nelle imprese con almeno 250 addetti. Le retribuzioni risultano inferiori alla media anche nelle imprese con meno di 20 addetti. Queste differenze appaiono piuttosto stabili nel tempo, anche se nell'ultimo anno disponibile sembra essersi verificata una leggera convergenza, a vantaggio soprattutto dei lavoratori nelle imprese da 10 a 50 addetti. L'analisi al variare della propensione ad esportare delle imprese evidenzia infine che le imprese esportatrici sono più produttive e pagano retribuzioni mediamente più elevate (con l'eccezione delle grandi imprese) rispetto alle imprese non esportatrici.

L'analisi dei differenziali salariali al variare delle caratteristiche dei lavoratori è stata compiuta sulla base di una nuova indagine dell'Istat su "Reddito e condizioni di vita" (EU SILC), che fornisce dettagliate informazioni per l'analisi della distribuzione dei redditi, del benessere e della qualità della vita delle famiglie italiane. I micro-dati

disponibili si riferiscono alle indagini condotte nel 2004 e nel 2005, ciascuna delle quali ha raggiunto circa 20-25 mila famiglie, per un totale di 55-60 mila individui. I dati di reddito fanno riferimento all'anno solare precedente l'indagine (ovvero 2003-2004), ma sono disponibili anche informazioni sui salari mensili riferite all'anno di svolgimento dell'indagine stessa.

Lo studio dei differenziali basati sulle retribuzioni nette mensili ed orarie evidenzia notevoli differenze al variare del genere, dell'età e del livello di istruzione dei lavoratori. Nel 2005 la retribuzione mensile delle donne è di quasi 25 punti percentuali inferiore a quella degli uomini. Come già evidenziato nei precedenti Rapporti, parte di questa differenza è però spiegata dal diverso numero di ore lavorate, dal momento che il differenziale in termini di salario orario si riduce a poco più del 7%. L'analisi evidenzia inoltre una chiara relazione monotona crescente con l'età, a conferma sia dell'importanza dell'anzianità lavorativa nel determinare i salari in Italia, sia del progressivo peggioramento dei salari d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. L'analisi dei differenziali per livelli d'istruzione mostra che, mentre la retribuzione netta mensile dei lavoratori con la licenza di scuola media è di poco superiore rispetto ai lavoratori senza titolo di studio o con la licenza di scuola elementare, rispetto a quest'ultimo gruppo la retribuzione degli occupati che possiedono un diploma di scuola superiore è del 20% più elevata. Tale differenziale sale al 60% per i laureati. Il differenziale salariale risulta particolarmente elevato per i lavoratori con una specializzazione post-lauream, che arrivano a percepire più del doppio rispetto a lavoratori con bassi titoli di studio.

L'indagine EU-SILC consente di studiare i differenziali salariali anche al variare delle caratteristiche familiari. L'analisi evidenzia il ruolo della famiglia (e della sua ricchezza complessiva) nell'influenzare le differenze salariali. La retribuzione dei lavoratori tende infatti a crescere con il numero di figli della famiglia di riferimento, suggerendo che ora in Italia, a differenza di quanto avvenuto in passato, la scelta di fare più figli è direttamente correlata al reddito (da lavoro) percepito. Emerge inoltre una chiara correlazione positiva tra retribuzioni individuali e reddito familiare complessivo, oltre che tra reddito da lavoro ed altre forme di ricchezza familiare, in particolare di natura immobiliare: le retribuzioni percepite da lavoratori che pagano un affitto sono infatti del 15% inferiori rispetto ai lavoratori con case di proprietà.

L'analisi dei differenziali salariali territoriali conferma l'esistenza di differenze nei salari medi delle regioni italiane non solo tra il Nord ed il Sud del Paese, ma anche all'interno di ciascuna ripartizione geografica. Il Lazio, data l'incidenza del settore pubblico e dei servizi, continua ad essere (insieme a Lombardia e Valle d'Aosta) la regione caratterizzata dalle retribuzioni medie più elevate (il 10% in più della media nazionale). All'estremo opposto della graduatoria, la Calabria registra retribuzioni del 15% inferiori rispetto alla media nazionale. L'indice di disuguaglianza dei redditi interni risulta tuttavia simile nelle due regioni; più in generale, non sembra esservi una forte correlazione positiva tra livello medio delle retribuzioni e indice di disuguaglianza interna.

Lo studio dei differenziali salariali al variare delle caratteristiche del posto di lavoro conferma l'esistenza di un rilevante premio salariale corrisposto dal settore pubblico rispetto a quello privato (intorno al 20%, ma che può superare anche il 35% quando si considerano le retribuzioni orarie) e l'esistenza di una relazione monotona crescente nelle retribuzioni al crescere della qualifica e dell'esperienza lavorativa. L'analisi

evidenzia inoltre l'esistenza di una significativa penalizzazione salariale associata ai contratti atipici, siano essi temporanei o part-time. La retribuzione oraria dei lavoratori temporanei risulta di oltre il 20% più bassa rispetto a quella dei lavoratori permanenti, mentre i lavoratori part-time percepiscono salari orari di oltre il 10% inferiori rispetto a quelli dei lavoratori full-time. Queste differenze sono solo in parte spiegate da effetti di composizione (ovvero dal fatto che i lavoratori atipici, rispetto ai lavoratori standard, possano essere meno qualificati, avere meno esperienza lavorativa od essere maggiormente concentrati in settori/professioni caratterizzati da bassi salari). Anche a parità di caratteristiche osservabili (quali sesso, età, titolo di studio, stato civile, ore di lavoro, esperienza lavorativa, settore, dimensione d'impresa e regione), le retribuzioni dei lavoratori temporanei risultano essere inferiori del 10% rispetto ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

L'utilizzo dei dati longitudinali contenuti nell'indagine citata mostra nel complesso una certa mobilità nella distribuzione dei salari, soprattutto nella parte medio-bassa della distribuzione. Ad esempio, circa il 40% dei lavoratori appartenenti al primo decile della distribuzione dei salari vede migliorare la propria posizione relativa nell'anno successivo. D'altro canto, sembra emerge anche una certa mobilità verso il basso, anche nella parte della distribuzione al di sotto della mediana. Gli studi internazionali più recenti evidenziano che, anche nel nostro paese, è visibile una non trascurabile mobilità salariale ed un certo grado di discrezionalità nelle politiche retributive a livello d'impresa (soprattutto nelle imprese medio-grandi, che spesso contrattano a livello locale salari più elevati rispetto a quanto stabilito dai contratti nazionali di settore). Ciononostante, sembra che questa mobilità sia sostanzialmente determinata da coloro che cambiano lavoro e dai lavoratori all'inizio della propria carriera lavorativa (o comunque caratterizzati da scarsa esperienza di lavoro). Una volta assunti con contratti standard (e stabilizzati in una certa impresa), la dinamica salariale sembra essere molto più prevedibile e fortemente determinata dal livello d'inquadramento e dall'anzianità di servizio.

Il capitolo si chiude con tre paragrafi di approfondimento, rispettivamente, sul ruolo della flessibilità contrattuale, sulle carriere retributive e lavorative delle donne e sulle differenze generazionali.