

Dal rapporto **Adapt** su tre anni di contrattazione collettiva emerge come è cambiato il mercato del lavoro

Ccnl, le retribuzioni battono la crisi

Retribuzioni su, nonostante la crisi. Nel triennio 2012/2014, infatti, con i rinnovi dei contratti nazionali di categoria i minimi tabellari sono aumentati in media di circa il 6,8%, con un picco del 9,16% e minimo del 3,9%. A rilevarlo, tra l'altro, è il rapporto **Adapt** sulla contrattazione collettiva, nel triennio 2012-2014. Un risultato eccellente per i lavoratori, considerando che la variazione del potere d'acquisto, misurata dal tasso d'inflazione, nello stesso periodo è stata poco meno del 3%. Un risultato, inoltre, che pareggia quasi la rivalutazione del trattamento di fine rapporto lavoro, il tfr, che per lo stesso triennio è stata del 6,9%.

Il triennio di rinnovi contrattuali ha avuto sullo sfondo la grande crisi, i cui effetti si sono riflessi sul mercato dei prodotti e dei servizi, in termini di calo della domanda, e sul mercato del lavoro, con picchi storici di disoccupazione e di sottoimpiego. La materia più trattata nei rinnovi è la retribuzione, presente in tutti i Ccnl osservati, nel 77% delle intese territoriali e nel 69% degli accordi aziendali.

Cirioli a pag. 44

L'interesse della contrattazione nazionale

Retribuzione	24 su 24 rinnovi
Tipologie contrattuali	20 su 24 rinnovi
Welfare contrattuale (assistenza sanitaria e previdenza integrativa)	18 su 24 rinnovi
Organizzazione del lavoro (orario, permessi, congedi, malattia ecc.)	17 su 24 rinnovi
Classificazione e inquadramento del personale	15 su 24 rinnovi
Diritti sindacali	14 su 24 rinnovi
Licenziamenti (clausole per provvedimenti disciplinari)	12 su 24 rinnovi
Salute e sicurezza sul lavoro	6 su 24 rinnovi

Il campione di riferimento

Periodo di osservazione	Triennio 2012-2014
Livello nazionale	24 contratti nazionali di rinnovo per settori
Livello territoriale	200 intese provinciali o regionali
Livello aziendale	600 accordi di gruppo, azienda o reparto

Dal rapporto **Adapt** su tre anni di Ccnl emerge come è cambiato il mercato del lavoro

Le retribuzioni contrattuali battono la crisi e l'inflazione

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Retribuzioni su, nonostante la crisi. Nel triennio 2012/2014, infatti, con i rinnovi dei contratti nazionali di categoria i minimi tabellari sono aumentati in media di circa il 6,8%, con un picco del 9,16% e minimo del 3,9%. A rilevarlo, tra l'altro, è il rapporto **Adapt** sulla contrattazione collettiva, nel triennio 2012-2014. Un risultato eccellente per i lavoratori, considerando che la variazione del potere d'acquisto, misurata dal tasso d'inflazione, nello stesso periodo è stata poco meno del 3%. Un risultato, inoltre, che pareggia quasi la rivalutazione del trattamento di fine rapporto lavoro, il tfr, che per lo stesso triennio è stata del 6,9%.

Un triennio sotto osservazione. Dall'industria metalmeccanica all'agricoltura, dal commercio ai trasporti, la banca dati **Adapt** copre i rinnovi contrattuali intervenuti nel triennio 2012-2014 in 24 settori dell'economia privata. Dal punto di vista quantitativo, il campione di riferimento conta in tutto 824 accordi: 24 Ccnl di primo livello (cioè di livello nazionale) e 800 contratti collettivi di secondo livello, di cui 600 accordi aziendali e 200 intese territoriali (provinciali o regionali). La distribuzione geografica del campione evidenzia la netta prevalenza degli accordi siglati nel Nord Italia (il 67%), seguiti da quelli sottoscritti nel Centro (il 24,5%) e quindi nel Sud e Isole (l'8,5%). Pur se con variazioni significative, il dato disaggregato rispecchia il complessivo

sia per quanto riguarda le intese di rilevanza territoriale (Nord Italia: 59,5%; Centro: 22%; Sud e Isole: 18,5%) e sia gli accordi aziendali (Nord Italia: 69,4%; Centro: 25,4%; Sud e Isole: 5,2%).

Retribuzioni su, nonostante la crisi. Il triennio di rinnovi contrattuali ha avuto sullo sfondo la grande crisi, i cui effetti si sono riflessi sul mercato dei prodotti e dei servizi, in termini di calo della domanda, e sul mercato del lavoro, con picchi storici di disoccupazione e di sottoimpiego. La materia più trattata nei rinnovi è la retribuzione, presente in tutti i Ccnl osservati, nel 77% delle intese territoriali e nel 69% degli accordi aziendali.

Focalizzando sul livello nazionale, l'aumento medio dei minimi tabellari determinato dai 24 Ccnl considerati si at-

testa attorno al 6,8%, con un picco del 9,16% e un minimo del 3,9%. Dunque, molto più dell'inflazione e quasi pari alla rivalutazione del trattamento di fine rapporto lavoro che, per gli stessi tre anni, ha ottenuto un aumento del 6,9% (il tasso di rivalutazione, si ricorda, è composto dalla quota fissa dell'1,5% e dal 75% del tasso d'inflazione Istat).

Il rapporto **Adapt** mette in evidenza una tendenza verso il decentramento e la flessibilizzazione della struttura salariale nazionale, con il trasferimento di quote di aumenti retributivi al secondo livello contrattuale cui, in alcuni casi, è consentito di differire le tranches di aumento dei minimi tabellari. Si tratta di interventi che recepiscono, più o meno direttamente, le «Linee programmatiche per la crescita della

produttività e della competitività in Italia» del 2012, per cui i Ccnl possono prevedere che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi a incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello. Diversi accordi di rinnovo intervengono poi sull'istituto degli scatti di anzianità, eliminandolo, congelandolo o sospendendolo la maturazione. In alcuni casi è previsto un salario d'ingresso per i neoassunti.

Classificazione e inquadramento. La materia della classificazione e inquadramento del personale è oggetto di regolazione in 15 Ccnl dei 24 osservati. In merito, il rapporto **Adapt** evidenzia un'attenzione progettuale verso sistemi di classificazione che

valorizzino l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità. In alcuni rinnovi di Ccnl sono previsti impegni generici in tal senso, e lo stato di avanzamento del confronto tra le parti è ancora in fase programmatica. In altri sono state pattuite clausole di rendicontazione rispetto a quanto già fatto; in altri ancora sono state istituite apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento.

Le relazioni sindacali. Quattordici accordi, infine, intervengono sui diritti e sulle prerogative sindacali (informazione e consultazione, rappresentanze sindacali in azienda, permessi sindacali, diritto d'assemblea e d'affissione). Viene ampiamente confermata l'articolazione della contrattazione colletti-

va, così come definita dagli accordi interconfederali. Di conseguenza, in quasi tutti i settori, gli assetti contrattuali sono coordinati secondo il principio della delega, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e rinegoziare, in determinate circostanze e secondo specifiche procedure, le previsioni del Ccnl.

Sicurezza sul lavoro. Dal rapporto **Adapt** emerge una grande attenzione dei contratti di tutti i livelli (sia nazionale che territoriali) alla salute e sicurezza, soprattutto da parte della contrattazione decentrata, chiamata a concorrere con le disposizioni nazionali e gli standard internazionali nel tentativo di eliminare, o quantomeno ridurre, gli incidenti, causa di danni alle per-

sone (gli infortuni) e alle cose. A livello nazionale sei rinnovi prevedono clausole in tema, recanti obiettivi generici di riduzione degli infortuni, nonché clausole per l'istituzione e gestione di strutture bilaterali e di interventi formativi.

A livello territoriale, invece, la materia registra la frequenza del 44% dei casi in generale e del 56,9% nel campione edile. In particolare, 36 accordi provinciali (38,7%) nel settore delle costruzioni disciplinano funzioni e prerogative delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale (Rlst), mentre 25 intese, il 26,9% del campione edile, disciplinano il trattamento in caso d'infortunio e malattie professionali. Chiudono con una frequenza del 24,7% le norme sul Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

