



Associate partners:

ETUI, Brussels	Solidarność, Katowice
UNI Europa, Brussels	Solidarność, Gdansk
WageIndicator Foundation , Amsterdam	CCOO Servicios, Madrid

# COLBAR-EUROPE

EUROPE-wide analyses of COLlective BARgaining agreements

Supported by the European Commission - Industrial Relations and Social Dialogue Program (nr project grant number of COLBAR is VS/2019/00777) April 2019 - March 2021

Disclaimer: The information and views set out in this report are those of the author(s) and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union. Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

## CONTRATTI: ACCORDI COLLETTIVI NAZIONALI IN ITALIA: UN'INDAGINE SU SALARI E LAVORO A DISTANZA

**Armanda Cetrulo**

**Institute of Economics & EMbeDS, Scuola Superiore Sant'Anna Pisa**

**4 marzo 2021**



La contrattazione collettiva a livello settoriale gioca un ruolo chiave nel modello italiano di relazioni industriali a due livelli e ne rappresenta di fatto la sua caratteristica dominante. Infatti, mentre la contrattazione collettiva settoriale copre circa il 90% dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale riguarda solo una minoranza delle aziende italiane (tra il 20 e il 30%). Il tasso di sindacalizzazione in Italia è uno dei più alti d'Europa, anche se i lavoratori pensionati rappresentano una parte importante degli iscritti al sindacato. I contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) definiscono i minimi salariali attraverso tabelle retributive che distinguono diversi livelli di inquadramento della forza lavoro. I contratti collettivi stabiliscono inoltre l'orario e l'organizzazione del lavoro, i diritti dei lavoratori (congedi retribuiti, diritto allo studio, ecc.). In generale, essi costituiscono una fonte unica di informazioni sulle condizioni di lavoro all'interno di un settore.

Il processo di selezione, raccolta e annotazione dei contratti collettivi italiani realizzato dal Cnel come partner del progetto Colbar permette di approfondire la conoscenza e la comprensione dei contenuti dei contratti, offrendo la possibilità di sviluppare accurate analisi comparative o studi mirati su specifici temi di interesse. Gli 89 contratti che compongono il database italiano del Cnel forniscono un sufficiente grado di eterogeneità settoriale. Inoltre, la maggior parte di essi risulta ancora in vigore (gli accordi sono stati firmati tra il 2010 e il 2020), e molti dei contratti scaduti non sono stati ancora rinnovati. Inoltre, il sottoinsieme costituito dai contratti collettivi appartenenti al settore privato copre circa il 40% dell'intera forza lavoro privata. Dopo aver descritto il database, il report si concentra su due temi oggi di grande interesse: il sistema di contrattazione salariale e la regolamentazione del lavoro a distanza (in particolare il telelavoro).

Prima di tutto, studiamo il sistema di determinazione dei minimi salariali all'interno della contrattazione settoriale, guardando in particolare alle differenze salariali tra le categorie professionali più basse e più alte all'interno di ogni schema di classificazione del lavoro. Successivamente, concentriamo l'analisi sulla presenza all'interno della contrattazione di fonti aggiuntive di reddito come gli aumenti salariali, gli scatti di anzianità e le retribuzioni mensili aggiuntive. Il ruolo della contrattazione collettiva a livello settoriale è assolutamente cruciale per quanto riguarda la definizione dei minimi salariali, data l'assenza in Italia di un salario minimo legale e la frequente estensione dei salari minimi settoriali a quei lavoratori che non risultano coperti dai contratti nazionali di categoria. Dall'analisi, osserviamo la presenza di: i) una significativa dispersione salariale tra livelli occupazionali (primo ed ultimo); ii) bassi aumenti salariali in media; iii) una mensilità aggiuntiva in quasi tutti gli accordi ed una diffusione più limitata di una seconda mensilità extra.

La seconda parte del report si concentra sul telelavoro, attualmente argomento di dibattito dentro e fuori i luoghi di lavoro. Lo scoppio della pandemia Covid-19 nel 2020 ha infatti reso necessaria una

radicale riorganizzazione dell'intero mondo del lavoro per ridurre la diffusione del virus e garantire la prosecuzione delle attività produttive e dei servizi. Ciò ha sicuramente risvegliato l'interesse collettivo su temi quali la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, l'organizzazione del lavoro e soprattutto l'adozione di pratiche di lavoro a distanza. Fin dall'inizio della crisi sanitaria, i sindacati sono stati impegnati in attività di contrattazione a livello aziendale, proprio perché il loro coinvolgimento è risultato cruciale per lo sviluppo dei protocolli di sicurezza. Nel report facciamo un passo indietro nel tempo ed esaminiamo il grado di diffusione ed il contenuto delle clausole sul lavoro a distanza negli accordi firmati prima dell'inizio della pandemia. I risultati mostrano che il lavoro a distanza è regolato nel 30% degli accordi analizzati, e che nella maggior parte dei casi le 6 clausole sono abbastanza dettagliate, in linea con quanto definito nell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro firmato nel 2002. Tuttavia, emergono una serie di questioni su cui potrebbe essere necessaria una regolamentazione più ampia. Tra questi, il rischio di lavoro straordinario non pagato, la fornitura di attrezzature adeguate, l'offerta di corsi di formazione specifica, l'effettiva protezione della salute e della sicurezza e la limitazione delle pratiche di sorveglianza e controllo sui lavoratori.

\*\*\*\*

<https://iltuosalarario.it/le-leggi-italiane-sul-lavoro/contratti-collettivi-nazionali-di-lavoro-in-italia/colbar-europe-database-dei-contratti-collettivi-italia>

<https://wageindicator.org/Wageindicatorfoundation/projects/colbar>