



Notiziario dell'Archivio Contratti

Ufficio di Supporto agli Organi collegiali

n. 31 nuova serie | ottobre 2018 | notiziario trimestrale

Contrattazione collettiva nazionale: alcuni istituti del trattamento economico nel settore dei Meccanici



Da alcuni anni lo scenario della contrattazione collettiva nel settore privato è caratterizzato dai fenomeni della diversificazione e della frammentazione dei soggetti della rappresentanza, frutto delle grandi trasformazioni che hanno investito nell'ultimo decennio il mondo del lavoro e dell'impresa. Il proliferare di associazioni sindacali e datoriali, interlocutori negoziali nuovi rispetto alle organizzazioni tradizionali, si riflette in una moltiplicazione degli accordi collettivi di lavoro. Il repertorio dei contratti nazionali depositati presso il CNEL a dicembre 2017 evidenziava una crescita degli atti contrattuali pari a un +60% rispetto al 2012, solo in parte (il 33% del totale degli accordi formalmente depositati) sottoscritto dalle tradizionali organizzazioni confederali.

Il fenomeno, che si inquadra nel più ampio dibattito sulla maggiore o minore rappresentatività comparativa dei soggetti titolari della negoziazione, pone una serie di delicati interrogativi, il primo dei quali riguarda l'identificazione dei possibili parametri che consentirebbero di selezionare - fra i diversi contratti che afferiscono a un medesimo

continua a pag. 2 >>

In questo numero

Cultura della sicurezza e convivenza generazionale nel rinnovo del CCNL per l'industria chimico-farmaceutica	9
Fisco e produttività aziendale dopo i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate.	10
Detassazione dei premi di risultato e incremento della produttività: nuova puntualizzazione dell'Agenzia delle Entrate	13
I numeri dell'Archivio contratti	14
Misure di <i>work-life</i> balance e esodi volontari per favorire il ricambio generazionale in due recenti intese sottoscritte dal Gruppo UBI Banca	17
Rafforzata l'autonomia delle Istituzioni scolastiche grazie all'intesa sul CCNI relativo ai criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per il FMOF	18
Break formativi e formazione congiunta RSPP/RLS	19

I numeri dell'Archivio contratti: nel 3° trimestre catalogati 77 accordi, di cui 22 nuovi

Nel terzo trimestre del 2018 sono stati catalogati nell'Archivio del CNEL 77 accordi e contratti nazionali, pervenuti a seguito del deposito da parte delle parti stipulanti o acquisiti dall'Ufficio. Ancora una volta il settore maggiormente prolifico, in cui registriamo il maggior numero di accordi pervenuti, è quello del Commercio, con 22 nuovi inserimenti nel trimestre in esame.

Articolo a pag. 10 >>

ISSN 2611-5948



8° REPORT PERIODICO
dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti
depositati nell'Archivio CNEL

Contrattazione collettiva nazionale: alcuni istituti del trattamento economico nel settore dei Meccanici



continua dalla prima pagina

settore - quale è il contratto leader, quello che possa costituire il *benchmark* utile anche ai fini giudiziali.

Ancora più delicato è verificare le ventilate ipotesi di *dumping* contrattuale, ovvero se - in assenza di una normativa che fissi come in altri Paesi per via legislativa il livello del salario minimo - il fenomeno della proliferazione della sottoscrizione di contratti da parte di soggetti anche inediti lasci intravedere la pratica di una sorta di "gioco al ribasso", assecondando una riduzione del costo del lavoro esercitata attraverso l'erosione dei minimi retributivi.

Partendo dalla constatazione che ad ogni settore produttivo afferiscono diversi contratti collettivi, l'Ufficio che cura l'aggiornamento dell'archivio ha avviato una preliminare attività di verifica empirica sulla esistenza di una disparità nel trattamento economico fissato dai diversi accordi nazionali vigenti concernenti il medesimo settore. Per iniziare si è circoscritta l'analisi al settore dei meccanici, nel quale si è registrato un incremento molto significativo di nuovi contratti, e in prima battuta si è considerato il valore dei minimi tabellari quale istituto retributivo di riferimento. Sono stati presi in considerazione 25 CCNL dei 32 presenti nel 8° report pubblicato dall'Ufficio, omettendo di considerare quelli che, per diversi motivi, non sono utilizzabili ai fini di una corretta comparazione. In assenza di una classificazione del personale di riferimento unica ed omogenea quanto a numero dei livelli e alla suddivisione in qualifiche professionali, vengono comparati gli importi previsti per il primo livello, quello "di accesso", che può considerarsi una approssimazione del "minimo legale". Il termine di confronto, anche in conformità con la consolidata prassi della giurisprudenza in materia di diritto del lavoro, sarà rappresentato dalla retribuzione salariale minima definita dalle organizzazioni sindacali tradizionali.

La ricognizione ha riguardato i CCNL sottoscritti in un arco temporale compreso fra il 2012 e il 2017. Per la gran parte dei contratti "inediti" l'Archivio dispone di un'unica stesura, senza precedenti storici né accordi di rinnovo. Nell'insieme sono stati inclusi inoltre alcuni CCNL scaduti e non rinnovati, che tuttavia prevedevano l'aggiornamento del minimo in coincidenza con la data della loro stessa scadenza; ciò non soltanto allo scopo di rendere possibile un confronto fra i dati disponibili, ma anche alla luce del fatto che tali importi sono da considerarsi a tutti gli effetti giuridicamente vigenti, costituendo il parametro base attualmente utilizzato per il calcolo della retribuzione.

Per rendere il più omogeneo possibile il confronto dei dati, l'analisi è stata ristretta al periodo di vigenza compreso tra la seconda metà del 2016 e il primo semestre del 2017: non essendo le diverse tornate contrattuali perfettamente sincrone, il suddetto criterio di selezione è parso quello più utile per una descrizione che fosse la più accurata possibile. Nella *tavola 1* è indicata, per il livello più basso di inquadramento, la retribuzione base spettante al lavoratore dipendente, distinta rispetto al contratto nazionale di riferimento e alle diverse tipologie di impresa (industria, artigiani, PMI e cooperative). Da una prima sommaria analisi del prospetto emergono le eccezioni rappresentate dalla "anomalia" del contratto FIAT (per le industrie) e dal contratto siglato da UGL con ESAARCO (per le cooperative). Questi fanno registrare gli importi retributivi più elevati rispetto alla categoria presa in esame.

Di segno opposto appaiono gli *standard* fissati dagli accordi di poche associazioni sindacali non storiche, con valori del trattamento minimo che introducono meccanismi di disuguaglianza salariale. La lettura dei dati evidenzia tuttavia che la remunerazione tabellare sottoscritta dalla maggior

continua a pag. 3 >>

segue da pag. 2

parte delle nuove organizzazioni presenta importi in linea di massima "allineati" a quelli previsti dai contratti firmati dai sindacati confederali: in alcuni casi coincidenti, in altri di poco inferiori, in altri ancora addirittura superiori.

Poiché l'istituto retributivo preso in considerazione è solo la base di calcolo per la determinazione delle altre voci che compongono la busta paga, si è deciso di esaminare le eventuali "anomalie" rilevabili rispetto ad ulteriori elementi della retribuzione.

Nelle *tavole da 2 a 4* sono riportati i dati relativi alle maggiorazioni della paga oraria previste nella contrattazione nazionale per le prestazioni lavorative eccedenti l'orario ordinario, che superino cioè le 40 ore settimanali. L'analisi dell'istituto, in parte regolato dal decreto legislativo n. 66 del 2003 e in parte demandato alla contrattazione, mostra risultati piuttosto discordanti, a seconda del tipo di maggiorazione e del contratto di riferimento. Nei CCNL firmati dai sindacati tradizionali le ore di lavoro straordinario sono maggiorate del 20-25% per le prime due o tre ore di lavoro e al 30-50% per le ore successive. Comportamenti anomali sono rintracciabili in 5 dei 14 contratti nazionali stipulati dalle altre sigle sindacali, con percentuali limite fissate al +15%. La metà di questi accordi non prevede maggiorazioni ulteriori al superamento della soglia delle due o tre ore, ovvero stabilisce percentuali irrisorie. Disomogenei appaiono i dati anche se si guarda al lavoro straordinario festivo, che nei contratti firmati dalle organizzazioni maggiori è premiato con maggiorazioni comprese tra il 45% e il 55%. Con l'eccezione di un unico caso (Metalmeccanica ADLI-FAMAR) che prevede maggiorazioni corrispondenti al +65%, gli altri accordi risultano per la metà dei casi conformi alle percentuali di riferimento (oscillanti tra il 45% e il 50%), mentre per l'altra metà riducono significativamente la retribuzione oraria dello

straordinario festivo con percentuali intorno al 30%. Sul lavoro straordinario notturno si registra infine un diffuso allineamento alle buone pratiche dei sindacati tradizionali (fra il 40% e il 50%), con l'eccezione di tre contratti che fissano la maggiorazione intorno al 20% o al 30% della paga base. Nonostante il quadro non uniforme, l'ipotesi di un utilizzo del lavoro straordinario da parte di sigle sindacali "recenti" quale strumento di compressione del costo del lavoro non sarebbe completamente esclusa, anche con i limiti di un istituto (il lavoro straordinario, appunto) subordinato all'occasionalità contingente, elemento variabile e non continuativo della retribuzione e privo quindi di carattere generale. Nella *tavola 5* vengono individuati gli importi dovuti al lavoratore, con cadenza biennale, in ragione dell'anzianità di servizio maturata. Tali valori, espressi in genere in valore percentuale rispetto al tabellare, evidenziano che la maggior parte dei contratti firmati da sindacati minori presenta valori allineati a quelli dei contratti di riferimento o se ne discosta per variazioni trascurabili. Nella maggior parte dei casi gli importi risultano superiori a quelli dei contratti CGIL, CISL e UIL, e molto superiori nel caso limite dei metalmeccanici artigiani (MI-DA-SNIAL). Anche rispetto ai cosiddetti scatti d'anzianità non emerge l'evidenza di pratiche al ribasso fissate contrattualmente. Con tutti i limiti della verifica condotta, può in prima approssimazione affermarsi che nel settore esaminato il fenomeno della frammentazione contrattuale non sembra tradursi in una differenziazione dei livelli retributivi minimi stabiliti con CCNL. Più che al livello nazionale, i meccanismi di differenziazione salariale agiscono con maggiore evidenza agli altri livelli della contrattazione, aziendale e individuale, mentre sulla consistenza della retribuzione di fatto hanno incidenza pratiche "informali" che rendono possibile un "gioco al ribasso" ancora più difficile da analizzare.

continua a pag. 4 >>

L'integrazione delle banche dati CNEL e INPS sui Contratti collettivi nazionali

La decisione di affiancare all'archivio esistente, sviluppato negli anni in formato *on line* non elaborabile, un nuovo formato modificabile in locale - decisione presa per permettere di integrare le informazioni tratte dall'archivio CNEL con quelle derivanti da altre banche dati, in primis quella dell'INPS costruita sulla base dei dati di flusso uniemens - consente di estrarre preziose informazioni sulle dinamiche della contrattazione collettiva di livello nazionale.

A fine ottobre 2018 i CCNL censiti a tale specifico fine dall'Archivio del CNEL erano 758, nell'ambito dei quali:

- i contratti nazionali contrassegnati con codice INPS CD (ovvero "contratti diversi", codice assegnato a tutte le situazioni per le quali il datore dichiara di non applicare un codice-contratto INPS già esistente ovvero di non applicare alcun contratto) erano 498;
- i CCNL contrassegnati dall'INPS con codice EP (ovvero "enti pubblici": Formez, ANAS, ANCI, Federcasa, Ficei) erano 8;
- i CCNL applicati ad almeno un lavoratore dipendente associati a un codice INPS - secondo le dichiarazioni rese dai datori di lavoro all'INPS per mezzo del modello uniemens - erano 252 (cioè 758 - 498 - 8).

L'USOC del CNEL continua a realizzare un report periodico nel quale sono elencati tutti i CCNL depositati a norma dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

I numeri forniti dalle nuove tabelle dell'Archivio riorganizzato in formato elaborabile e quelli contenuti nell'ultimo report, datato settembre 2018, non coincidono, e ciò per tre ordini di ragioni:

- nelle nuove tabelle non vengono inclusi i codici dei CCNL del settore pubblico;
- non sono stati conteggiati gli accordi collettivi, a suo tempo depositati, relativi ad alcune categorie di lavoratori autonomi;
- non è stata ancora completata l'attività di raccordo rispetto ai dati delle confluente contrattuali, degli scorpori e delle cessazioni.

segue da pag. 3

Tavola 1 - Meccanici - Minimi contrattuali di 1° livello (valori in euro)

Denominazione		Tipologia di impresa			
		Industrie	Cooperative	Artigiani	PMI
CGIL, CISL, UIL e UGL	METALMECCANICA Industrie	1.297,81			
	METALMECCANICA Cooperative		1.218,73		
	MECCANICA, ORAFI ARGENTIERI, ODONTOTECNICI: artigiani			1.237,88	
	METALMECCANICA P.M.I. - CONFIMI				1.325,00
	METALMECCANICA P.M.I.				1.308,43
	ORAFI, ARGENTIERI: Industrie	1.178,94			
	METALMECCANICA: FIAT	1.436,02			
	METALMECCANICA: Industrie (ESAARCO)	1.317,81			
	METALMECCANICA: Cooperative (ESAARCO)		1.387,48		
	METALMECCANICA: Artigiani (ESAARCO)			1.257,88	
	METALMECCANICA: PMI (ESAARCO)				1.301,71
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CONFIMPRESEITALIA)	1.275,00			
	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CPMI ITALIA)	1.275,00			
	METALMECCANICA: Imprese del comparto (ANAP-ALIM-SELP)	1.297,81			
	METALMECCANICA: Imprese, PMI e Cooperazione (ADLI-FAMAR)	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
	METALMECCANICA: P.M.I. - FEDERIMPRESEITALIA				1.139,97
	METALMECCANICO: Industria e Artigianato (CONFLAVORO - CONFISAL)	1.298,00		1.240,00	1.313,59
	METALMECCANICA: P.M.I. (SISTEMA IMPRESA - CONFISAL)				1.313,59
	METALMECCANICA: P.M.I. - AEP-ADIMA				1.400,00
	METALMECCANICA: P.M.I. (UNIMPRESA - CONFINTESA)				1.305,00
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-CONFISAL)			1.074,62	
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-FILDI CIU)			1.074,62	
	METALMECCANICA: artigiani (CONFLAVORO)			1.237,88	
	METALMECCANICA: artigiani (FEDERNETWORK)			1.237,88	
	METALMECCANICA: artigiani (MIDA-SNIAL)			1.275,02	

segue da pag. 4

Tavola 2 - Meccanici - Maggiorazioni sulla paga oraria: straordinario

Denominazione		Valori % riferiti alla paga oraria
CGIL, CISL, UIL e UGL	METALMECCANICA: P.M.I. - CONFIMI	+20%
	METALMECCANICA: P.M.I.	+20%
	METALMECCANICA: Cooperative	+25%; +30% ore le 2 ore
	MECCANICA, ORAFI ARGENTIERI, ODONTOTECNICI: artigiani	+25%; sabato: +50% oltre le 3 ore
	METALMECCANICA: Industrie	+25%; +30% oltre le 2 ore
	METALMECCANICA: FIAT	+25%; +35% oltre le 2 ore
	ORAFI, ARGENTIERI: Industrie	+25%; +30% oltre le 2 ore; sabato: +40%
	METALMECCANICA: Cooperative (ESAARCO)	+25%; +30% oltre le 2 ore
	METALMECCANICA: Industrie (ESAARCO)	+25%; +30% oltre le 2 ore
	METALMECCANICA: PMI (ESAARCO)	+20%; +10% con riposo compensativo
	METALMECCANICA: artigiani (ESAARCO)	+25%; sabato: +50% oltre le 3 ore
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CONFIMPRESEITALIA)	+15% dalla 41a alla 48a ora settimanale; +20% oltre la 48a ora settimanale
	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CPMI ITALIA)	+15% dalla 41a alla 48a ora settimanale; +20% oltre la 48a ora settimanale
	METALMECCANICA: Imprese del comparto (ANAP-ALIM-SELP)	+25%
	METALMECCANICA: Imprese, PMI e Cooperazione (ADLI-FAMAR)	+30%; sabato: +50%
	METALMECCANICA: P.M.I. - FEDERIMPRESEITALIA	+20%
	METALMECCANICO: Industria e Artigianato (CONFLAVORO - CONFSAL)	+15%; +20% oltre le 8 ore settimanali; +25% nei giorni di riposo settimanale
	METALMECCANICA: P.M.I. (SISTEMA IMPRESA - CONFSAL)	+20%
	METALMECCANICA: P.M.I. - AEP-ADIMA	+22%; +28% oltre le 2 ore
	METALMECCANICA: P.M.I. (UNIMPRESA - CONFINTESA)	+20% dalla 41a alla 48a ora settimanale; +25% oltre la 48a ora settimanale
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-CONFSAL)	+15%
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-FILDI CIU)	+15%
	METALMECCANICA: artigiani (CONFLAVORO)	+25%; sabato: +50% oltre le tre ore
	METALMECCANICA: artigiani (FEDERNETWORK)	+25%; sabato: +50% oltre le tre ore
	METALMECCANICA: artigiani (MIDA-SNIAL)	+25%; sabato: +50% oltre le tre ore

Fonte: CNEL - Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro

continua a pag. 6 >>

segue da pag. 5

Tavola 3 - Meccanici. Maggiorazioni sulla paga oraria: straordinario festivo

Denominazione		Valori % riferiti alla paga oraria
CGIL, CISL, UIL e UGL	METALMECCANICA: P.M.I. - CONFIMI	-
	METALMECCANICA: P.M.I.	+55%
	METALMECCANICA: Cooperative	+55%; con riposo compensativo: +35%
	MECCANICA, ORAFI ARGENTIERI, ODONTOTECNICI: artigiani	+45%
	METALMECCANICA: Industrie	+55%; con riposo compensativo: +35%
	METALMECCANICA: FIAT	+55% con riposo compensativo
	ORAFI, ARGENTIERI: Industrie	+55%
	METALMECCANICA: Cooperative (ESAARCO)	+55%; con riposo compensativo: +35%
	METALMECCANICA: Industrie (ESAARCO)	+55%; con riposo compensativo: +35%
	METALMECCANICA: PMI (ESAARCO)	+55%; con riposo compensativo: +35%
	METALMECCANICA: artigiani (ESAARCO)	+45%
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CONFIMPRESEITALIA)	+30%
	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CPMI ITALIA)	+30%
	METALMECCANICA: Imprese del comparto (ANAP-ALIM-SELP)	+50%
	METALMECCANICA: Imprese, PMI e Cooperazione (ADLI-FAMAR)	+65%
	METALMECCANICA: P.M.I. - FEDERIMPRESEITALIA	+55%; con riposo compensativo: +35%
	METALMECCANICO: Industria e Artigianato (CONFLAVORO - CONFSAL)	+30%
	METALMECCANICA: P.M.I. (SISTEMA IMPRESA - CONFSAL)	-
	METALMECCANICA: P.M.I. - AEP-ADIMA	+55%; con riposo compensativo: +30%
	METALMECCANICA: P.M.I. (UNIMPRESA - CONFINTESA)	+30%
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-CONFSAL)	+30%
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-FILDI CIU)	+30%
	METALMECCANICA: artigiani (CONFLAVORO)	+45%
	METALMECCANICA: artigiani (FEDERNETWORK)	+45%
	METALMECCANICA: artigiani (MIDA-SNIAL)	+45%

Fonte: CNEL - Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro

continua a pag. 7 >>

segue da pag. 6

Tavola 4 - Meccanici. Maggiorazioni sulla paga oraria: straordinario notturno.

Denominazione		Valori % riferiti alla paga oraria
CGIL, CISL, UIL e UGL	METALMECCANICA: P.M.I. - CONFIMI	+50%;
	METALMECCANICA: P.M.I.	+50%
	METALMECCANICA: Cooperative	+40%; +45% oltre le 2 ore
	MECCANICA, ORAFI ARGENTIERI, ODONTOTECNICI: artigiani	+55%
	METALMECCANICA: Industrie	+50%
	METALMECCANICA: FIAT	+55%
	ORAFI, ARGENTIERI: Industrie	-
	METALMECCANICA: Cooperative (ESAARCO)	+50%
	METALMECCANICA: Industrie (ESAARCO)	+50%
	METALMECCANICA: PMI (ESAARCO)	+50%
	METALMECCANICA: artigiani (ESAARCO)	+55%
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CONFIMPRESEITALIA)	+50% *
	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CPMI ITALIA)	+50% *
	METALMECCANICA: Imprese del comparto (ANAP-ALIM-SELP)	+50%
	METALMECCANICA: Imprese, PMI e Cooperazione (ADLI-FAMAR)	-
	METALMECCANICA: P.M.I. - FEDERIMPRESEITALIA	+50%
	METALMECCANICO: Industria e Artigianato (CONFLAVORO - CONFISAL)	+20%; +30% oltre le 8 ore
	METALMECCANICA: P.M.I. (SISTEMA IMPRESA - CONFISAL)	50%; +45% oltre le 2 ore
	METALMECCANICA: P.M.I. - AEP-ADIMA	+40%; +45% oltre le 2 ore
	METALMECCANICA: P.M.I. (UNIMPRESA - CONFINTESA)	-
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-CONFISAL)	+30%
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-FILDI CIU)	+30%
	METALMECCANICA: artigiani (CONFLAVORO)	+55%
	METALMECCANICA: artigiani (FEDERNETWORK)	+55%
	METALMECCANICA: artigiani (MIDA-SNIAL)	+55%

Fonte: CNEL - Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro

continua a pag. 8 >>

segue da pag. 7

Tavola 5 - Meccanici. Aumenti periodici di anzianità - 1° livello (valori in euro calcolati sui minimi contrattuali)

Denominazione		Industrie	Cooperative	Artigiani	PMI
CGIL, CISL, UIL e UGL	METALMECCANICA: Industrie	18,49			
	METALMECCANICA: Cooperative		18,49		
	MECCANICA, ORAFI ARGENTIERI, ODONTOTECNICI: artigiani			18,40	
	METALMECCANICA: P.M.I. - CONFIMI				18,49
	METALMECCANICA: P.M.I.				18,49
	ORAFI, ARGENTIERI: Industrie	18,48			
	METALMECCANICA: FIAT	21,59			
	METALMECCANICA: Industrie (ESAARCO)	18,49			
	METALMECCANICA: Cooperative (ESAARCO)		18,49		
	METALMECCANICA: artigiani (ESAARCO)			-	
	METALMECCANICA: PMI (ESAARCO)				18,49
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CONFIMPRESEITALIA)	19,00			
	METALMECCANICA: Aziende del comparto (CPMI ITALIA)	19,00			
	METALMECCANICA: Imprese del comparto (ANAP-ALIM-SELP)	25,96			
	METALMECCANICA: Imprese, PMI e Cooperazione (ADLI-FAMAR)		22,00		22,00
	METALMECCANICA: P.M.I. - FEDERIMPRESEITALIA				18,49
	METALMECCANICO: Industria e Artigianato (CONFLAVORO - CONFISAL)	19,47		18,60	
	METALMECCANICA: P.M.I. (SISTEMA IMPRESA - CONFISAL)				18,49
	METALMECCANICA: P.M.I. - AEP-ADIMA				18,49
	METALMECCANICA: P.M.I. (UNIMPRESA - CONFINTESA)				20,00
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-CONFISAL)			16,12	
	METALMECCANICA: Artigiane (FAPI-CESAC-FILDI CIU)			16,12	
	METALMECCANICA: artigiani (CONFLAVORO)			18,40	
	METALMECCANICA: artigiani (FEDERNETWORK)			18,40	
	METALMECCANICA: artigiani (MIDA-SNIAL)			63,75	

Fonte: CNEL - Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro

Cultura della sicurezza e convivenza generazionale nel rinnovo del CCNL per l'industria chimico-farmaceutica



Il 19 luglio scorso è stata sottoscritta da Federchimica, Farindustria, Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL l'ipotesi di accordo di rinnovo per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > contrattazione nazionale > archivio corrente > chimici > chimico-farmaceutica e affini)¹, valido dal 1° gennaio 2019 al 30 giugno 2022, che rinnova il CCNL 2016-2018 sottoscritto il 15 ottobre 2015². In continuità con il precedente accordo, il nuovo testo punta a valorizzare la contrattazione aziendale e riserva una particolare enfasi al tema della responsabilità sociale, con speciale riferimento alla sicurezza, nel solco di un impegno ormai consolidato delle parti sociali che ha portato "a continui miglioramenti delle performance, in particolare per quanto riguarda infortuni e malattie professionali, ponendo il settore tra i più virtuosi, secondi i dati INAIL". Gli articoli del CCNL dedicati alla sicurezza sono rafforzati dall'introduzione, nella premessa agli articoli stessi, di un riferimento alla crescita della funzione e dell'importanza nelle imprese del programma "Responsible Care" (nato negli anni '80 come programma volontario di promozione dello sviluppo sostenibile dell'industria chimica mondiale e avviato in Italia negli anni '90 da Federchimica), nell'ambito del quale le parti firmatarie hanno condiviso l'opportunità di avviare un "progetto congiunto" finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza in tutte le imprese del settore. Tale progetto, supportato dall'utilizzo di strumenti

“Il nuovo CCNL prosegue lungo la linea già tracciata nell'accordo del triennio 2016-2018”

multimediali, mira a "promuovere l'adozione di comportamenti consapevoli e coerenti con lo spirito del settore" attraverso "interventi formativi congiunti e specifiche iniziative rivolte agli studenti, anche impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro", allo scopo di favorire la crescita della sensibilità su questo tema già prima dell'ingresso nel mondo del lavoro.

Sul fronte delle relazioni industriali, il nuovo CCNL prosegue lungo la linea già tracciata nell'accordo del triennio 2016-2018 per lo sviluppo di un sistema di relazioni di prossimità sempre più organico e strutturato, migliorando gli strumenti partecipativi già esistenti. Con riguardo alle trasformazioni dei processi produttivi conseguenti all'in-

introduzione di innovazioni tecnologiche e ai loro riflessi su qualità e livelli dell'occupazione nelle imprese del settore, l'art. 46 affida agli Osservatori aziendali (già costituiti nelle imprese con oltre 50 dipendenti e nei

Gruppi Industriali) il compito di valutare la realizzazione di programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati, secondo le esigenze richieste dal verificarsi di specifiche situazioni. Al riguardo, si sottolinea la novità rappresentata dalla previsione di una "indagine conoscitiva" del grado di diffusione e degli "effetti sulle relazioni industriali aziendali" degli organismi partecipativi di natura non negoziale istituiti ai sensi dei precedenti accordi nazionali, cioè gli Osservatori aziendali e i Comitati per lo scenario economico aziendale. Lo sviluppo della

segue da pag. 9



contrattazione di secondo livello viene rafforzato a livello di Gruppo (art. 47), "secondo le prassi in atto e con il coordinamento delle Segreterie Nazionali", nel rispetto delle Linee guida definite a livello settoriale. Alla contrattazione aziendale viene anche demandata la possibilità di esplorare "nuove configurazioni organizzative" che prevedano - fra le altre cose - l'individuazione di figure professionali polivalenti in grado di operare, previo "adeguato percorso formativo", in diversi ambiti aziendali.

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale, il nuovo CCNL rafforza la valenza dei fondi integrativi di settore Fonchim e FASCHIM, introducendo la possibilità per la contrattazione aziendale di prevedere l'iscrizione agli stessi, su base volontaria, di tutti i lavoratori dell'impresa nonché - in un'ottica di allargamento delle coperture di welfare contrattuale - forme di integrazione delle tutele assicurate dal fondo assistenza sanitaria.

Il tema dell'invecchiamento attivo e dell'affiancamento generazionale, già da tempo strutturato nella contrattazione nazionale di settore³, assume nuova importanza alla luce della previsione di estendere, attraverso la contrattazione aziendale, la possibilità di accesso al fondo T.R.I.S. (con possibilità di uscita anticipata dal lavoro entro un certo numero di anni dalla maturazione dei requisiti richiesti per legge) a tutti i lavoratori, ferma restando la volontarietà, con l'obiettivo di favorire l'inserimento di nuove figure professionali senza penalizzare i lavoratori anziani. E sempre in tema di adeguamento delle professionalità esistenti alle novità imposte dalle trasformazioni tecnologiche, l'accordo in esame prevede la realizzazione, a livello aziendale, di specifici progetti di formazione per favorire la "convivenza generazionale"⁴, che potranno consistere in percorsi di

riconversione/riqualificazione per la popolazione senior, in "focus-group misti" per favorire interazioni e scambi di competenze, oppure in "percorsi di affiancamento". In tale ottica, inoltre, l'accordo prevede la possibilità di differenziare - tramite accordo aziendale - le modalità e la durata dell'orario annuo di lavoro tra lavoratori senior e junior, inclusa la riduzione delle attività in turno notturno o l'introduzione di posizioni di lavoro in part-time.

Strettamente correlato alla necessità di garantire l'adeguamento professionale del capitale umano all'introduzione di nuovi modelli organizzativi del lavoro (anche in relazione alle innovazioni tecnologiche) appare, infine, il tema della formazione, declinato nell'art. 63 del nuovo CCNL. Al riguardo, viene previsto l'ampliamento dei compiti dell'OBCF (Organismo bilaterale contrattuale per la formazione), le cui competenze si estendono ora anche all'analisi dei fabbisogni formativi settoriali "anche attraverso una ricognizione delle esigenze formative a livello aziendale", nonché alla predisposizione e alla realizzazione delle iniziative formative in favore dei delegati RSU (previste nell'art. 51 del precedente CCNL) in materia di relazioni industriali, contrattazione dei "premi di partecipazione", strumenti partecipativi (osservatori aziendali). Specifici moduli formativi sono previsti, in particolare, per la figura del "delegato alla formazione", da identificare nell'ambito della RSU (ma potrà essere scelto anche al di fuori di essa) nelle imprese con oltre 50 lavoratori, in favore del quale saranno riconosciute, a livello aziendale, agibilità sindacali aggiuntive per permettere l'espletamento dei compiti di sua spettanza.

Note

1. Nella stessa sezione dell'Archivio è anche presente l'analogo accordo sottoscritto, nella stessa data, tra Federchimica, Farindustria, UGL-Chimici, Failc-CONFAL e Fialc-CISAL.
2. Per gli aspetti salienti di quest'ultimo accordo si rimanda all'approfondimento contenuto nel numero di dicembre 2015 di questo Notiziario ("Chimici: semplificazione del CCNL e rafforzamento del secondo livello").
3. Si veda al riguardo l'approfondimento "Staffetta generazionale nelle aziende del settore chimico-farmaceutico" contenuto nel numero 29 (marzo 2018) di questo Notiziario e relativo all'accordo siglato il 14 febbraio 2018 dagli stessi soggetti firmatari per l'istituzione del Fondo settoriale T.R.I.S. (Tutele, Riqualificazione, Innovazione e Sostegno) presso l'INPS. Peraltro, allo stato attuale, il Fondo non risulta essere ancora avviato.
4. L'attualità di tale aspetto del CCNL in esame trova riscontro nel dibattito pubblico che, a vari livelli di interlocuzione, si sta sviluppando in questo periodo fra i principali attori del mondo economico e sociale. Corre l'obbligo, al riguardo, di segnalare all'attenzione dei lettori gli esiti del convegno "Generazioni a confronto" svoltosi al CNEL il 25 ottobre u.s., che ha posto l'accento proprio sul mantenimento dei lavoratori maturi in azienda e sulla loro valorizzazione professionale, divenuti temi centrali nelle strategie di gestione delle risorse umane "soprattutto nelle imprese di medie e grandi dimensioni". Fra i molti aspetti che l'iniziativa CNEL ha posto in luce, vi è quello secondo cui "la questione principale non è più come garantire la sostenibilità dei lavoratori senior per sé, quanto quella di generare interazioni produttive di valore tra le diverse generazioni e come costruire una distribuzione bilanciata delle diverse età al lavoro". Conseguentemente, è stata evidenziata la necessità di "adottare un approccio integrale in grado di attribuire pari importanza alle diverse generazioni presentazioni, senior e non, adottando soluzioni normative, pratiche di gestione, metodi di organizzazione del lavoro che sappiano bilanciare pragmatismo e visione di lungo periodo, ponendo al centro l'obiettivo strategico di uno sviluppo bilanciato e sostenibile".

Fisco e produttività aziendale dopo i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate. Le parti sociali ne discutono al CNEL



Com'è noto, la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha inteso fornire chiarimenti sull'applicazione delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 in materia di fiscalità legata ai premi di risultato e al welfare aziendale erogati in base a criteri fissati nella contrattazione collettiva, facendo seguito a quanto già a suo tempo illustrato dalla stessa Agenzia con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016. Si tratta di un tema al quale il CNEL dedica da tempo una speciale attenzione, anche attraverso specifici approfondimenti contenuti nei Notiziari informativi. Al riguardo, ricordiamo che nel numero di luglio 2018 del Notiziario dell'Archivio contratti (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Notiziari>) è stata pubblicata una disamina dei principali aspetti di alcune sezioni della circolare AdE 5/E, concernenti, in particolare, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella contrattazione di secondo livello, la misurazione dei risultati incrementali raggiunti a livello aziendale e la possibilità di misurazione dei risultati incrementali a livello di gruppo.

Ma la complessità dei problemi applicativi insorti nel periodo di attuazione delle norme introdotte dalla legge di Stabilità 2016 (art. 1, commi da 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208), come integrate dai successivi interventi legislativi, sulla detassazione dei premi di risultato legati alla maggiore produttività aziendale e sulla piena defiscalizzazione del welfare aziendale, rende utile l'avvio di un monitoraggio permanente delle criticità che continuamente si manifestano nelle realtà lavorative dei settori in cui trovano più diffusa attuazione. Ed è proprio in tale direzione che ha ritenuto di doversi muovere il CNEL, attivando, su iniziativa del Presidente Treu, una sessione di confronto con le Parti sociali rappresentate nel Consiglio e con il contributo di esperti in materia fiscale e giuslavoristica¹. Nelle note che seguono si darà brevemente conto delle

principali problematiche segnalate dalle Parti sociali rispetto all'applicazione delle norme sulla defiscalizzazione del welfare aziendale, in presenza di incrementi di produttività, dopo gli ultimi chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate, emerse in occasione del primo step di analisi e approfondimento su questo tema svoltosi presso la sede del CNEL il 26 luglio scorso.

Tipologie di benefit non soggetti a tassazione

Riguardo alle tipologie di beni e servizi interamente sottratti ad imposizione fiscale ai sensi dell'art. 51, comma 2 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), il confronto con i rappresentanti delle categorie produttive ha permesso di registrare persistenti incertezze applicative riguardo alla corrispondenza fra le previsioni del TUIR e le tipologie di benefit scaturite dagli accordi collettivi sottoscritti a livello aziendale. Da ciò l'opportunità di sottolineare come la circolare AdE del 29 marzo riconduca le tipologie dei benefit fiscalmente esentabili alle sole voci tassativamente ed inderogabilmente elencate nel TUIR, non essendo possibile procedere per analogia secondo una logica che punti ad estendere per via negoziale i perimetri del welfare aziendale detassabile. Si è inoltre posto l'accento sulle indicazioni fornite dall'Agenzia in tema di incrementalità, dal momento che le norme introdotte nella legge di Stabilità 2016 (e confermate per gli anni successivi) hanno vincolato l'erogazione delle agevolazioni fiscali alla fissazione, negli accordi collettivi aziendali o territoriali, di obiettivi di incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, da verificare con criteri definiti negli accordi stessi. In tal senso, la discussione ha consentito di ribadire che le norme non consentono di individuare in sede di contrattazione aziendale o territoriale obiet-



segue da pag. 10

tivi differenziati ai fini della produttività e della detassazione dei premi (o per la conversione in welfare dei premi detassati), definendo a tal fine indici di produttività separati.

Incrementalità degli obiettivi

Fra i passaggi delle nuove norme che risultano più controversi in sede applicativa, anche dopo i chiarimenti forniti il 29 marzo dall'AdE, è stato segnalato quello concernente la modulazione dei premi di produttività detassati in corrispondenza di parametri incrementali differenziati per obiettivi, che possono comportare l'erogazione dei premi stessi in misura differenziata. In proposito, alcune categorie produttive hanno sottolineato come il criterio di alternatività degli obiettivi incrementali adombrato nell'ultima circolare AdE possa determinare maggiori incertezze, in sede negoziale, rispetto alla definizione a suo tempo proposta nella circolare congiunta Lavoro-Economia del 25 marzo 2016. Peraltro, è stato sottolineato come - coerentemente con la prassi già in uso e con i chiarimenti dell'Agenzia - spetti comunque agli accordi collettivi sottoscritti in sede aziendale o territoriale decidere se l'importo del premio di produttività detassabile (o trasformabile, a scelta del lavoratore, in servizi di *welfare*) vada articolato in più segmenti, ciascuno dei quali sia agganciato al raggiungimento di uno specifico obiettivo incrementale (da verificare *ex post*), oppure se debba essere costituito da un unico importo collegato, nel suo insieme, al raggiungimento di uno o più obiettivi incrementali, anche alternativi tra di loro. Solo in quest'ultimo caso, infatti, il premio può essere completamente detassato entro il tetto massimo previsto per legge.

Risultati a livello territoriale o di gruppo

Un altro snodo problematico che emerge dalla lettura dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate è quello riguardante il conseguimento da parte delle aziende di risultati incrementali - necessari per ottenere la detassazione del premio di produttività - a livello territoriale o di gruppo. Nel corso del confronto al CNEL è stato osservato come la circolare 29 marzo 2018 riconduca la possibilità di ottenere i benefici fiscali connessi all'erogazione del premio di risultato ai soli casi in cui l'incremento di produttività, redditività, ecc. risulti conseguito a livello aziendale, anche se "il contratto prevede l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si

riferisce (...) essendo comunque necessario che l'incremento del risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda (...)", la quale "pur essendo tenuta ad erogare il premio in quanto il settore ha raggiunto complessivamente un risultato incrementale positivo, non può riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale se il proprio risultato non sia incrementativo rispetto all'analogo parametro del periodo precedente". Al riguardo, si è sottolineato che la rigidità della posizione espressa dall'Agenzia fiscale contrasta con l'effettiva organizzazione del ciclo produttivo di molte aziende composte da più strutture distribuite sul territorio, dove il risultato di ogni singolo stabilimento è funzionale all'altro. In questi casi, è l'accordo generale di gruppo che tiene insieme, anche in termini incrementali, i risultati degli stabilimenti che producono maggiore ricchezza con quelli che producono minore ricchezza, anche qualora l'accordo collettivo non sia centralizzato dalla casa-madre (come prevede la circolare AdE), ma all'interno di un sistema integrato di produzione rispetto al quale potrebbe risultare penalizzante per i lavoratori di alcune aziende valutarli in modo disgiunto.

Che il tema dell'incrementalità legata ad obiettivi di gruppo venga oggi avvertito dalle categorie produttive come fonte di criticità rispetto agli orientamenti espressi dall'Agenzia, è confermato anche dalle osservazioni emerse a proposito delle aziende italiane con 'proiezioni' all'estero. È stato infatti osservato come, frequentemente in questi casi, siano proprio gli stabilimenti esteri a creare una parte non trascurabile della ricchezza incrementale che viene 'importata' nella produttività di gruppo, ancorché la posizione espressa dall'Agenzia muova dal presupposto che il risultato incrementale del gruppo possa "essere assunto quale presupposto per la erogazione di premi agevolabili solo se determinato esclusivamente da società residenti in Italia (...) non rientrando nella finalità della misura agevolare risultati di redditività che non contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale". La stessa definizione di incrementalità desumibile dalle norme sulla detassazione e a cui fa riferimento la circolare AdE appare, peraltro, non sufficientemente articolata per accogliere le differenti casistiche presenti nella realtà del mondo produttivo. L'accezione comunemente accolta, che rimanda al mero superamento del risultato dell'anno precedente, non tiene infatti conto dell'incidenza di fattori esterni 'non dominabili' che possono incidere negativamente sul raggiungimento di un deter-

continua a pag. 13 >>

segue da pag. 12

minato parametro fissato nell'accordo, senza che ciò chiami in causa un mancato incremento di produttività.

Portabilità nel tempo dei benefit

In relazione alla trasformazione in *welfare* del premio di produttività, è stata evidenziata una diffusa criticità relativa alla portabilità nel tempo delle prestazioni previste dagli accordi di contrattazione collettiva e alla loro eventuale cumulabilità con i benefit degli anni successivi. Sul punto, le Parti sociali hanno rilevato come la recente circolare AdE non dirima del tutto le incertezze, che si riflettono anche sulle caratteristiche dell'offerta di servizi (sostitutivi del premio di risultato) messi a disposizione dai provider a cui, in molti casi, si rivolgono le aziende. In realtà, un definitivo chiarimento da parte dell'Agenzia delle Entrate sembra potersi evincere solo per i benefit erogati mediante voucher (punto 4.8 della circolare), segnatamente nel passaggio in cui si afferma che "il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo". Ed anche se una lettura di tale passaggio in senso estensivo per tutti gli altri servizi di *welfare* non appare impropria, si auspica che l'Agenzia intervenga con ulteriori precisazioni atte a rimuovere ogni dubbio interpretativo.

Rapporti fra livelli di contrattazione

Fra le altre criticità messe in luce dalle Parti sociali durante il confronto al CNEL, infine, si segnala quella concernente i rapporti non sempre chiari fra i diversi ambiti settoriali della contrattazione di secondo livello, in particolare quando si tratta di definire i criteri per l'erogazione dei premi detassati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali. In tal senso, è stato evidenziato come la circolare 29 marzo 2018 non aiuti a superare le perplessità già da tempo emerse in fase applicativa. È il caso, ad esempio, del paragrafo 4.4 nel quale, dopo aver richiamato la possibilità che l'azienda priva di rappresentanza sindacale interna possa "comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, (...) applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale", l'Agenzia si sofferma sull'ipotesi in cui "non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore", nel qual caso l'azienda "potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà (...) il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro". In tal modo, seguendo un'interpretazione letterale del passaggio citato, la libera scelta da parte delle aziende di un settore contrattuale ritenuto affine rischia di ingenerare pericolose conflittualità intersettoriali anche fra livello nazionale e territoriale della contrattazione. Anche in relazione a tale aspetto, le Parti sociali hanno convenuto sull'opportunità che l'Agenzia fornisca chiarimenti interpretativi che vadano nella direzione di limitare la facoltà di adozione degli accordi territoriali ai soli aspetti contrattuali legati alla detassazione dei premi di risultato e al *welfare* contrattuale.

Note

1. Per il CNEL, l'iniziativa è stata presieduta dai Consiglieri Silvia Ciucciiovino e Michele Faioli, che si sono avvalsi del supporto tecnico del dott. Francesco Delli Falconi, esperto fiscale e già membro del Comitato Esperti "Fisco e Politica Economica" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Detassazione dei premi di risultato e incremento della produttività: nuova puntualizzazione dell'Agenzia delle Entrate

Il 19 ottobre scorso l'Agenzia delle Entrate, rispondendo a un quesito inoltrato da un'azienda sottoscrittrice - con i sindacati e la RSU - di un accordo integrativo nel quale venivano fissati i parametri di misurazione per l'erogazione del premio di risultato 2017, ha precisato che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del decreto interministeriale Lavoro-Economia 25 marzo 2016, il beneficio della detassazione del premio di risultato spetta solo se il risultato conseguito dall'azienda "risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio di maturazione del premio".

Conseguentemente, il mero raggiungimento di un parametro di produttività fissato dal contratto aziendale non è sufficiente a garantire l'agevolazione fiscale prevista dall'art. 1, commi 182 e segg. della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), in quanto "il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo (individuato dalla contrattazione di secondo livello - ndr) e quello risultante al termine dello stesso (...) costituisce una caratteristica essenziale (...) che differenzia la misura dalle precedenti norme agevolative (...) che premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività".

L'Agenzia precisa altresì che la durata del "periodo congruo" utile alla misurazione dell'incrementalità può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale, poiché ai fini della detassazione del premio rileva esclusivamente il conseguimento del risultato migliorativo rispetto al dato di inizio periodo.



I numeri dell'Archivio contratti

Continua l'operazione di verifica dei CCNL vigenti

Nel terzo trimestre del 2018 sono stati catalogati nell'Archivio del CNEL 77 accordi e contratti nazionali, pervenuti a seguito del deposito da parte delle parti stipulanti o acquisiti dall'Ufficio. Ancora una volta il settore maggiormente prolifico, in cui registriamo il maggior numero di accordi pervenuti, è quello del Commercio, con 22 nuovi inserimenti nel trimestre in esame. Tra gli accordi catalogati in questo trimestre registriamo il 35% di nuovi inserimenti, relativi a nuovi contratti stipulati per la prima volta o a contratti non ancora depositati e registrati in archivio.

La comunicazione da parte degli stipulanti, sia di parte datoriale che sindacale, delle notizie inerenti

confluenze contrattuali, eventuali cessazioni e nuove accessioni, assieme al deposito tempestivo degli accordi stipulati, sta contribuendo significativamente al miglioramento del grado di correttezza dei dati contenuti nell'archivio, nonché alla rapidità di aggiornamento degli stessi. Dal punto di vista temporale occorre segnalare che oltre il 63% degli accordi depositati in questo trimestre risulta stipulato nel 2018, mentre per quasi il 38% dei casi si



tratta di accordi sottoscritti nel periodo preso in esame in questo numero del notiziario (luglio-settembre 2018). Anche il deposito dei cosiddetti 'testi definitivi' (stesure complete contenenti tutte le clausole contrattuali afferenti ad uno specifico CCNL) contribuisce a rendere più efficace la consultazione dei testi, evitando all'utenza di dover ricostruire le norme attraverso la collazione di più accordi di rinnovo; i testi depositati nel trimestre in esame sono per il 45% relativi a questa tipologia contrattuale.

Grazie alla collaborazione crescente delle parti che sottoscrivono gli accordi nazionali si sta procedendo ad un più rapido aggiornamento di questa sezione dell'Archivio, anche per quanto riguarda alcuni documenti relativi alla parte storica, di cui riceviamo sempre più frequentemente richieste di consultazione. Infatti, anche dal punto di vista storico l'Archivio CNEL costituisce un punto di riferimento in quanto, a seguito della pubblicazione sul sito del materiale più datato finora disponibile solo in forma cartacea, raccoglie un gran numero di documenti antecedenti la propria istituzione (legge 936/1986, art. 17) e relativi a tutte le categorie contrattuali.

Nonostante continui l'operazione di verifica dei contratti classificati come "vigenti", il loro numero complessivo continua a crescere - seppure in misura più lieve rispetto al passato - soprattutto per via del deposito di nuovi contratti stipulati per la prima volta da nuove organizzazioni datoriali o sindacali.

L'elenco dettagliato dei contratti risultanti vigenti all'interno dell'Archivio è stato pubblicato nell'8° report periodico, aggiornato a settembre 2018 e disponibile sul sito del CNEL tra la documentazione pubblicata nella sezione dedicata all'Archivio Contratti. Nella tabella di dettaglio del numero dei CCNL vigenti che risultano depositati nell'Archivio CNEL con aggiornamento a settembre 2018 riportiamo la ripartizione sintetica per settore, dalla quale si evince il persistere di settori in cui la numerosità è mag-

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - settembre 2018

Settori	n° CCNL vigenti
Agricoltura	52
Chimici	33
Meccanici	32
Tessili	31
Alimentaristi - Agroindustriale	40
Edilizia	73
Poligrafici e Spettacolo	42
Commercio	226
Trasporti	67
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	42
Amministrazione Pubblica	20
Enti e Istituzioni Private	110
Altri vari	85
TOTALE	884

continua a pag. 15 >>

I numeri dell'Archivio contratti

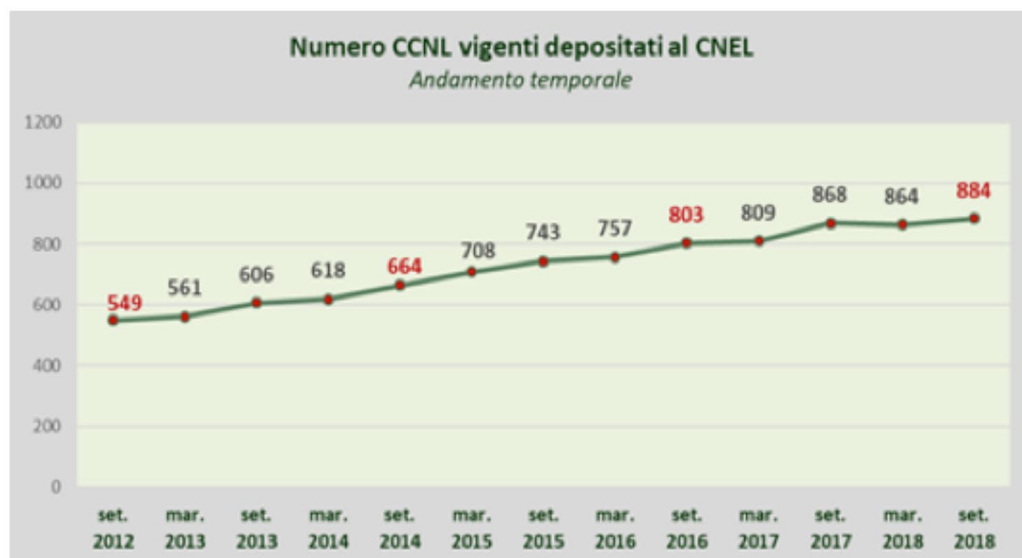
segue da pag. 14

giore, primi fra tutti quelli del Commercio, degli Enti ed Istituzioni Private, dei Vari e dell'Edilizia.

D'altra parte sono questi i settori in cui si continua a registrare il maggior numero di nuovi contratti stipulati e depositati al CNEL. Ad esempio dei 22 accordi del settore Commercio depositati nel terzo trimestre di quest'anno, in 12 casi - più del 50% - si tratta di nuove accessioni, vale a dire contratti stipulati per la prima volta.

Al fine di agevolare la consultazione on-line, attualmente la sezione Archivio Contratti del sito CNEL è articolata in sottosezioni, la prima delle quali è dedicata alla Contrattazione Nazionale (argomento di questa analisi periodica), a sua volta suddivisa in Archivio Corrente, Archivio Storico e Analisi Avanzate. Per facilitare l'individuazione del CCNL di proprio interesse, la struttura dell'Archivio Storico e Corrente è la stessa: nella parte storica si trovano gli accordi previgenti, mentre nel corrente è presente l'ultima stesura completa di ogni CCNL o, in mancanza di questa, l'ultima versione definitiva del testo e tutti gli

accordi che lo modificano nell'ultimo aggiornamento disponibile, anche se scaduto. Selezionando ogni Settore, verranno visualizzate tutte le Categorie disponibili (corrispondenti ad ogni singolo contratto) e cliccando sul pulsante 'Cerca' verranno mostrati tutti gli accordi (delle

**Contrattazione Nazionale****Accordi depositati al CNEL**

valori assoluti e ripartizione per settore - 3° trim. 2018

Settori	n° accordi
Agricoltura	7
Chimici	9
Meccanici	9
Tessili	0
Alimentaristi - Agroindustriale	3
Edilizia	7
Poligrafici e Spettacolo	3
Commercio	22
Trasporti	6
Credito e Assicurazioni	0
Aziende di Servizi	4
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	2
Altri vari	5
TOTALE	77

Contrattazione Nazionale**CCNL consultabili in "Analisi avanzate" ***

valori assoluti e ripartizione per settore - settembre 2018

Settori	n° accordi
Agricoltura	191
Chimici	264
Meccanici	129
Tessili	296
Alimentaristi - Agroindustriale	210
Edilizia	251
Poligrafici e Spettacolo	333
Commercio	591
Trasporti	625
Credito e Assicurazioni	422
Aziende di Servizi	209
Amministrazione Pubblica	367
Enti e Istituzioni Private	329
Altri vari	157
TOTALE	4.374

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

continua a pag. 16 >>

I numeri dell'Archivio contratti

segue da pag. 15

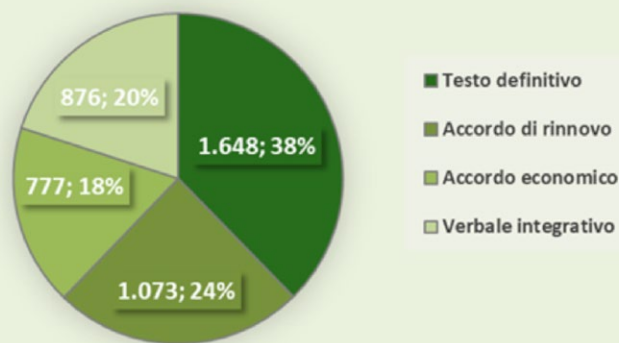
varie tipologie) presenti in Archivio, relativi al contratto selezionato. Ripetendo la medesima selezione in Archivio Corrente e in Archivio Storico è possibile scaricare i successivi rinnovi del CCNL fino all'ultimo aggiornamento disponibile.

Analisi Avanzate consente invece l'estrazione di accordi, o porzioni di testi, rispondenti a parametri di ricerca più dettagliati, da impostare nella specifica maschera presente all'interno di questo sistema avanzato di interrogazione.



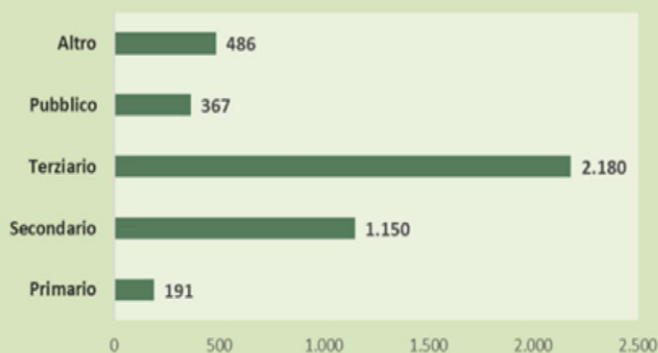
Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - settembre 2018



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi

settembre 2018



Il welfare come specchio di una contrattazione integrativa di qualità

Fra i molti spunti di riflessione rintracciabili nel 4° rapporto OCSE-CISL sulla contrattazione aziendale 2016-2017, presentato il 17 luglio scorso, merita di essere segnalato l'approfondimento concernente il welfare integrativo che, nel biennio considerato, risulta presente negli accordi integrativi con una incidenza del 27% (32% in riferimento al solo 2017), in crescita di ben 9 punti rispetto alla rilevazione 2014-2015. Al riguardo, il rapporto sottolinea come tale risultato sia da mettere in relazione alle nuove normative, nel frattempo intervenute, in materia di vantaggi fiscali e contributivi. Si evidenzia inoltre che, nell'ambito del campione di riferimento, circa il 35% dei lavoratori risulta coperto da forme di welfare integrativo, mentre la distribuzione per settori merceologici mostra, nel biennio considerato, una netta prevalenza del manifatturiero (62%): dato che appare significativo in relazione al fatto che la disaggregazione per settore mostra, in generale, una prevalenza di accordi sottoscritti nel commercio e nei servizi (complessivamente 33%).

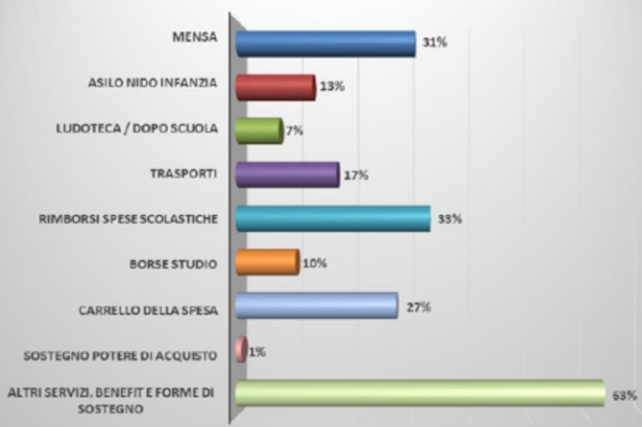
Con riferimento al contenuto degli accordi sul welfare, dal campione OCSE 2016-2017 emerge una tendenza a regolamentare, a livello aziendale, "l'erogazione di servizi o la stipula di convenzioni (63%) (...)" l'estensione e il miglioramento dei Fondi Integrativi (49%) e (...) il miglioramento delle disposizioni normative e legislative (23%)". Ma non mancano interventi di welfare finalizzati a "migliorare e incrementare le indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità (34%), le ore e i giorni di congedo parentale connessi all'assistenza o alla nascita della prole (38%), i

permessi concessi a diverso titolo (31%), gli accordi che migliorano le disposizioni che riguardano la malattia e infortunio (32%) e che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (29%)."

Note

1. Come illustrato nel report, l'elaborazione è stata effettuata su una base di 2.196 accordi stipulati nel biennio 2016-2017 (di cui 1.238 relativi al 2016 e 958 relativi al 2017) e presenti nel data-base OCSE, riferiti a 1.078 aziende dei vari settori produttivi, per un totale di 928.260 lavoratori interessati.

Servizi Aziendali e Convenzioni 2016/2017



Welfare contrattuale aziendale: tipologie di prestazioni (Fonte: OCSE-CISL Presentazione 4° rapporto sulla contrattazione aziendale 2016-2017 "Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova", Roma, 17 luglio 2018)

Misure di *work-life balance* e esodi volontari per favorire il ricambio generazionale in due recenti intese sottoscritte dal Gruppo UBI Banca

Il 31 agosto scorso è stato firmato l'accordo "Politiche sociali" tra il Gruppo UBI Banca e le organizzazioni sindacali di settore per disciplinare - in via sperimentale sino al 31.12.2019 - alcune misure di conciliazione tra vita privata e professionale. Tra le nuove misure *family friendly* le Parti hanno individuato: lo *Smart Working*; i Percorsi formativi *ad hoc* destinati a lavoratori che rientrano in azienda dopo lunghe assenze e il Fondo delle giornate solidali.

Prima dell'accordo, lo *Smart Working* era una forma flessibile di lavoro già utilizzata nelle aziende del Gruppo, ma in forma sperimentale e regolamentata solo attraverso accordi individuali. Con l'intesa siglata, lo strumento è stato ampliato, migliorato e disciplinato a maggior tutela dei lavoratori che intendono utilizzarlo.

Per attivare lo SW la richiesta - volontaria e individuale - va presentata al proprio responsabile, oltre che all'Ufficio Risorse Umane, e l'azienda ne valuterà l'accoglimento, tenuto conto della compatibilità della richiesta con le esigenze tecnico-organizzative. L'eventuale mancato accoglimento della domanda, che andrà motivato, dovrà essere comunicato dall'azienda, in forma scritta, entro 60 giorni. Sarà possibile richiedere fino ad un massimo di 10 giornate mensili, esattamente il doppio consentito durante la fase sperimentale precedente all'intesa. Potranno chiedere di accedere allo SW tutti i dipendenti (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti), anche con contratti di lavoro part-time, purché a tempo indeterminato e con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni. Per i lavoratori con anzianità inferiore, sarà possibile inoltrare richiesta per il numero massimo di 5 giornate mensili. Nell'accoglimento delle domande, sarà data priorità a quelle presentate da dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari (disabilità; stato di gravidanza: figli sino ai 6 anni o figli con disagi comportamentali, particolari bisogni educativi o disturbi dell'apprendimento; significativa distanza fra residenza e luogo di lavoro). L'attivazione dello SW, che richiederà un accordo individuale in forma scritta sottoscritto dal lavoratore, potrà essere attivato a tempo determinato o indeterminato; nel secondo caso il recesso - attivabile da entrambe le parti - dovrà rispettare i 30 giorni di preavviso, che diventeranno 90 nel caso in cui a recedere sia l'azienda nei confronti di lavoratori disabili. Per quel che concerne l'erogazione del buono pasto, verrà riconosciuta unicamente in caso di prestazione svolta presso spazi di *co-working* aziendali (c'è l'impegno delle aziende del Gruppo a incrementare su tutto il territorio nazionale gli spazi di *co-working*); per quel che riguarda, invece, trattamenti di missione e indennità di mobilità eventualmente percepita, questi non verranno corrisposti. L'intesa prevede per i lavoratori in SW anche specifiche norme in tema di formazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro, aspetti assicurativi, orari, articolazione della prestazione e della presenza nella sede di assegnazione.

Come anticipato, l'accordo contempla la previsione di percorsi formativi *ad hoc* volti a facilitare e sostenere il rientro dal congedo per maternità per neo-mamme o neo-papà o il rientro, più in generale, da periodi di lunghe assenze. Questi particolari percorsi formativi - volontari e individuali - sono strutturati in modo tale da prevedere momenti di formazione interattivi



che richiedono la presenza fisica in aula, ma anche la fruizione di moduli *on line*. Questa particolare tipologia di formazione potrà essere fruita entro 12 mesi dalla sua attivazione da parte del singolo lavoratore interessato, a partire sin dall'inizio del congedo. Altra previsione a favore delle neomamme è quella relativa all'integrazione, pari al 10% della Retribuzione Annuale Lorda, da parte dell'azienda, dell'indennità erogata dall'Inps per i congedi parentali.

Altre misure di *work-life balance* sono quelle relative al Fondo delle giornate solidali (banca del tempo), che consentirà ai lavoratori di "donare" giornate di ferie, permessi o di lavoro ai colleghi in particolari difficoltà per le attività di cura dei propri familiari.

Il 6 settembre scorso è stato sottoscritto un nuovo accordo sindacale tra il Gruppo UBI Banca e le organizzazioni sindacali di categoria con il quale viene previsto l'accesso al Fondo di Solidarietà di settore per l'esodo incentivato, limitatamente al numero massimo 369 unità a livello di Gruppo, in ragione della prossimità alla pensione, con "finestra" pensionistica collocata al massimo al 1° gennaio 2024. A fronte dell'esodo incentivato, l'intesa prevede l'assunzione, entro il 2019, di 123 lavoratori (di cui almeno 62 a tempo indeterminato), oltre alla stabilizzazione di 148 dipendenti a tempo determinato attualmente presenti nel Gruppo UBI (escluse solo le posizioni "stagionali"). L'accordo è finalizzato a contemperare, in un momento particolarmente complesso per il settore del credito, le esigenze delle aziende con quelle dei lavoratori: alle uscite volontarie sono state associate la stabilizzazione di giovani precari e nuove assunzioni in settori quali *Information Technology*, *Risk Management*, *Compliance*, Amministrazione, Finanza e Controllo.

Rafforzata l'autonomia delle istituzioni scolastiche grazie all'intesa sul CCNI relativo ai criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (FMOF)



Il 1° agosto scorso è stata sottoscritta dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e dalle OO.SS. FLC-CGIL, CISL-Scuola e UIL-Scuola l'intesa sul CCNI relativo ai criteri nazionali per la ripartizione delle risorse finanziarie per il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (FMOF) 2018/2019, con il quale sono stati individuati - per l'anno scolastico 2018/2019 - i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie confluite nel Fondo e destinate a retribuire gli istituti contrattuali di cui agli articoli 9, 30, 33, 47, 62, 84, 86, 87 e 104 del CCNL 2006/2009 del comparto scuola, nonché le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, relative alla valorizzazione del personale docente, e nell'articolo 1 comma 592 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 riguardante la valorizzazione della professionalità dei docenti, come richiamati all'articolo 40 del CCNL 2016-2018 del Comparto Istruzione e Ricerca, sezione scuola.

Molte le novità rispetto al precedente impianto, alcune delle quali di rilievo significativo.

Per quel che concerne l'utilizzo delle risorse, il contratto integrativo d'Istituto dovrà prevedere l'utilizzo integrale delle stesse, non essendo contemplata la possibilità di effettuare eventuali accantonamenti. Le risorse relative all'avviamento della pratica sportiva, alle funzioni strumentali, alle aree a rischio e agli ex FIS, pur essendo, ai sensi del comma 6 art. 40 CCNL 2016/2018, distribuite sulla base di parametri specifici relativi a singole voci (punti di erogazione, organico, complessità, ecc.) si prevede confluiscono tutte in un unico nuovo fondo (FMOF) finalizzato a remunerare tutte le attività, anche con finalità diverse da quelle originarie e con il solo limite della cifra globalmente assegnata.

L'intesa sottoscritta lo scorso agosto prevede, perciò, la possibilità, per la singola scuola, di definire, nella Contrattazione Integrativa di Istituto, le modalità di ripartizione delle eventuali risorse non utilizzate nell'anno scolastico 2018/2019 anche per finalità diverse da quelle originarie. Questo aspetto risulta di particolare rilievo poiché non solo le somme possono essere liberamente destinate alle attività che più si ritengono funzionali allo sviluppo del Piano triennale dell'offerta formativa,

ma nell'intesa viene anche precisato che ogni economia che dovesse risultare a ciascuna scuola alla conclusione di ogni anno scolastico, potrà essere utilizzata nell'anno successivo per finalità diverse da quelle originarie.

Il nuovo impianto crea le condizioni perché le Istituzioni scolastiche possano programmare le loro attività avvalendosi di una autonomia maggiore rispetto al passato, visto che le risorse disponibili saranno conosciute fin dal primo settembre di ciascun anno senza che si rendano necessari, come avveniva in passato, ulteriori passaggi.

Restano, invece, finalizzate e ai soli scopi previsti dal comma 5 dell'art. 40 del CCNL 2016/2018 le risorse relative: alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti; alle attività di recupero presso le istituzioni scolastiche secondarie di II° grado (IDEI); alla valorizzazione dei docenti (BONUS DOCENTI di cui all'art.1 comma 126 Legge 107/2015); agli incarichi specifici del personale ATA.

Viene sanata anche la vecchia questione della remunerazione dell'indennità di sostituzione del DSGA (Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi) con la previsione di una apposita somma da accantonare per far fronte a questa esigenza; vengono recuperati, per il futuro, ulteriori fondi, quelli non utilizzati dalle scuole italiane all'estero e che, per contratto, devono essere riversate nel fondo delle istituzioni scolastiche (articolo 104 del CCNL Comparto scuola); vengono quantificate le risorse spettanti ad ogni istituzione scolastica secondo precisi parametri di complessità; le risorse per le aree a rischio e forte processo migratorio verranno direttamente assegnate alle istituzioni scolastiche senza più il passaggio dalla contrattazione regionale; le risorse per le indennità di turno notturno e festivo e per il bilinguismo e trilinguismo saranno assegnate alle scuole interessate

Con questa intesa viene rafforzato il ruolo della Contrattazione Integrativa e vengono riaffermate le innovazioni introdotte dal CCNL 2016/2018, a tutto vantaggio di una migliore regolazione del rapporto di lavoro di docenti, personale ATA e personale educativo, ma anche di una maggiore funzionalità del sistema scolastico a beneficio degli alunni e delle loro famiglie.

Break formativi e formazione congiunta RSPP/RLS quali strumenti per diffondere la cultura della sicurezza e prevenzione e ridurre i rischi sui luoghi di lavoro nelle imprese metalmeccaniche italiane



Il CCNL del 26 novembre 2016 dei lavoratori del settore metalmeccanico dedicava ampio spazio al tema della salute e sicurezza sul lavoro. Tra le diverse disposizioni aventi quale obiettivo quello di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione e di migliorare in via continuativa la sicurezza sul lavoro, conteneva la previsione della possibilità di sperimentare i cosiddetti *break* formativi, consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (della durata massima di 15-20 minuti) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative, momenti nel corso dei quali - sotto la supervisione del docente/Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) affiancato dalla figura che sovrintende alla attività lavorativa garantendo l'attuazione delle direttive ricevute dal datore di lavoro (Preposto) e dal Responsabile per la salute e sicurezza dei lavoratori (RLS) - il lavoratore avrebbe potuto ripercorrere le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. (Art. 1. - Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza, lettera c). Federmeccanica-Assistal e Fiom-Fim-Uilm hanno siglato, lo scorso 8 ottobre, un verbale di intesa grazie al quale verrà data attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL richiamato.

“La formazione dei lavoratori si svolge direttamente all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro”

Nel testo viene precisato che la Commissione Nazionale Salute e Sicurezza - costituita ai sensi dell'art.4, Sezione Prima del CCNL richiamato e composta dalla parte datoriale e dalle organizzazioni sindacali - ha approvato alcune indicazioni di natura volontaria per supportare le aziende nell'attuazione delle previsioni contrattuali in merito ai break formativi e alla formazione congiunta delle figure del RSPP e del RLS, condividendo le linee guida allegate al verbale d'intesa, linee guida da considerarsi strumenti di *“indirizzo e orientamento”* per favorire la sperimentazione dei break formativi quale

innovativa metodologia per formare i lavoratori sulla sicurezza, ma anche per sviluppare progetti formativi congiunti RLS/RSPP.

L'accordo dell'8 ottobre è corredato di due allegati: il primo avente ad oggetto le linee guida in tema di break

formativi (art.1, lettera c ultimo comma, Sezione quarta - titolo V) e il secondo per la formazione congiunta delle figure del RSPP e RLS (art.4, Sezione prima).

L'innovativa metodologia di formazione dei lavoratori non si svolge né in un'aula tradizionale, né mediante e-learning, ma direttamente all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro.



segue da pag. 19

I *break* formativi, perciò, sono previsti durante l'orario di lavoro in funzione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, al fine di migliorare l'efficacia della formazione in tema di sicurezza. L'obiettivo è quello di elevare il livello di apprendimento, consentendo un aggiornamento continuo tanto sui rischi connessi alle specifiche mansioni svolte, al luogo di lavoro, alle attrezzature e/o sostanze utilizzate, quanto sulle tecniche atte a prevenire tali rischi. Gli incontri formativi sono di breve durata - 15/20 minuti -, sono tenuti da un docente affiancato da Preposto e RLS e indirizzati a piccoli gruppi. L'erogazione della formazione tramite i *break* formativi - che non sono utili ai fini della formazione di base generale o specifica - è adottata previa consultazione dei RLS e i Preposti vengono aggiornati su contenuti e programmi riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento.

Le linee guida sui *break* formativi contemplano una puntuale articolazione seguendo la quale le imprese possono progettare e programmare questa particolare tipologia di interventi. Tale articolazione non è vincolante, potendo essere integrata e/o modificata per corrispondere alle specifiche esigenze delle singole realtà aziendali.

Vengono altresì indicati e suggeriti ai soggetti coinvolti nell'organizzazione dei *break* formativi alcuni passaggi da seguire per una migliore riuscita degli interventi. Significativa è la previsione di un monitoraggio periodico sull'efficacia degli interventi, come quella in tema di cadenza periodica atta a garantire la necessaria continuità degli stessi. I passaggi indicati non sono vincolanti, ma possono essere molto utili per costruire un percorso finalizzato ad una migliore efficacia degli interventi. I *break* formativi possono avere valenza di aggiornamento obbligatorio ai sensi del decreto legislativo 81/2008, oppure no. Nel primo caso è necessario che il formatore abbia i requisiti previsti dalla legge, va richiesta la collaborazione dell'OPP (Organismo Paritetico Provinciale) e viene rilasciato un attestato con le ore conseguite a completamento del monte ore quinquennale; nel secondo caso non sarà possibile erogare un attestato ai sensi del decreto legislativo 81/2008, non sarà necessario che il formatore abbia i requisiti di legge e non sarà obbligatoria la collaborazione dell'OPP.

Nell'adozione dei *break* formativi viene valorizzato il ruolo e la collaborazione attiva dei "soggetti" della sicurezza: RSPP, RLS e Preposti a tutto vantaggio della possibilità di meglio presidiare i luoghi di lavoro nei quali il rischio per

la salute e la sicurezza dei lavoratori può essere maggiore. In tema di rischio per la salute e la sicurezza sembra utile richiamare il concetto di near miss o "quasi infortunio" con il quale si fa riferimento a qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha fatto: un evento, quindi, che ha in sé la potenzialità di causare un infortunio, che viene evitato solo grazie alla fortuna. Il CCNL del 2016, proprio ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, prevede che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta RSPP/RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali. Per quel che concerne la formazione congiunta RSPP/RLS, viene dichiarato dalle Parti dell'intesa dell'8 ottobre scorso che l'obiettivo perseguito è quello di rafforzare, grazie ad un sistema partecipato e condiviso, relazioni, comunicazione e collaborazione tra RLS e RSPP al fine di migliorare la cultura in tema di salute e sicurezza e di sviluppare un efficace sistema di prevenzione e protezione in azienda.

Al fine di fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti RSPP/RLS l'intesa contiene l semplificazione di due tipologie di corso formativo congiunto con una prima elencazione di temi da proporre, elencazione che, viene esplicitato, dovrà essere integrata da temi strettamente connessi alle peculiarità del settore metalmeccanico e della installazione di impianti.

La prima tipologia è pensata per aziende con oltre 200 dipendenti, prevede 2 moduli di 4 ore ciascuno: il primo sul sistema delle relazioni e della comunicazione; il secondo sul ruolo della formazione e dell'informazione.

La seconda tipologia è costruita per aziende con meno di 200 dipendenti e prevede un modulo formativo unico di 4 ore sul sistema delle relazioni e della comunicazione.

Com'è noto, in Italia il settore dell'industria metalmeccanica è tra i più esposti ai rischi di infortuni e malattie professionali; grandi, dunque, sono le aspettative in merito alla riduzione dei rischi grazie alle innovazioni introdotte allo scopo di migliorare in via continuativa la sicurezza sul lavoro.



Notiziario dell'Archivio Contratti

n. 31 nuova serie | Ottobre 2018

Notiziario trimestrale
dell'Archivio Nazionale Contratti del CNEL
realizzato a cura dell'Ufficio di supporto agli organi collegiali

Coordinatore

Larissa Venturi
Dirigente dell'Ufficio Supporto agli Organi collegiali

Redazione

Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti,
Gerardo Cedrone, Sandro Tomaro, Magda Trotta

Fotografie

Archivio Cnel - Fotolia/Adobe Stock
Gianluca Spitella - Massimo D'Alessandro

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma
tel. 06 36921 | e-mail: archiviocontratti@cnel.it