

Archivio dei CCNL: nuove modalità di deposito e nuova struttura



La firma della convenzione tra CNEL e INPS, avvenuta il 19 giugno

L'Assemblea di luglio ha approvato la ratifica del protocollo con le Parti sociali rappresentate presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro per la nuova procedura di deposito dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Si tratta del **primo passo di una ristrutturazione che sarà resa operativa dal prossimo autunno** e che coinvolge tutte le organizzazioni firmatarie di contratti nazionali. La **procedura telematica di deposito e di prima classificazione dei contratti**, che si rende necessaria per elementari esigenze di certezza del diritto, è **un tassello di un processo riorganizzativo della banca dati partito da lontano e ancora in corso**, voluto dalle Parti sociali e orientato a presentare i contratti collettivi nazionali del settore privato, depositati in archivio, secondo una logica alternativa a quella tradizionalmente utilizzata dai tempi della sua istituzione. Si passa in sintesi dalla presentazione "per ogni accordo sottoscritto", cioè di ogni documento stipulato da associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali che innova in tutto o in parte un CCNL (testo unico, accordo di rinnovo, confluenza di un CCNL in un altro

continua a pag. 3 >>

SOMMARIO

I punti principali della convenzione CNEL-INPS	2
La direttiva del Presidente Treu sulle attività di programma 2018: analisi della contrattazione al primo posto fra le priorità del CNEL	3
Le aree di contrattazione omogenea: uno strumento sperimentale per facilitare la ricerca dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro	4
CCNL operai agricoli e florovivaisti, le principali novità	7
I numeri dell'Archivio contratti	8
INAIL-Parti sociali: un protocollo per la cultura della sicurezza sul lavoro nel settore metalmeccanico	11
Publicato il terzo report dei Contratti di Solidarietà vigenti depositati nell'Archivio CNEL	12
Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella contrattazione di secondo livello: l'Agenzia delle Entrate illustra modalità e tipologie	13
Decontribuzione per le misure di conciliazione vita-lavoro negli accordi di secondo livello: i primi dati della sperimentazione in corso	15
Detassazione dei premi di produttività: prevalenza schiacciante delle regioni del Nord	16
La responsabilità disciplinare nel nuovo CCNL del pubblico impiego. Sospensione cautelare, procedimenti disciplinare e penale, sanzione concordata	17
Banca dati ARAN-CNEL: pubblicato il sesto rapporto di monitoraggio della contrattazione integrativa	19

3° REPORT PERIODICO

dei Contratti di solidarietà vigenti depositati nell'Archivio del CNEL

aggiornamento giugno 2018
a cura dell'Ufficio di supporto agli Organi Collegiali
Archivio Contratti del CNEL

[clicca qui per scaricarlo](#)

I numeri dell'Archivio contratti: rallenta la crescita dei CCNL vigenti depositati

Nel secondo trimestre del 2018 sono stati inseriti nell'Archivio CNEL un totale di 73 accordi e contratti relativi alla contrattazione nazionale di categoria. Tra questi sono presenti, oltre a 70 documenti del settore privato, anche i 3 contratti del settore pubblico che sono stati sottoscritti in via definitiva nel periodo oggetto delle nostre analisi.

Articolo a pag. 8 >>

Archivio dei CCNL: nuove modalità di deposito e nuova struttura

continua dalla prima pagina

CCNL, verbale di adesione successiva di altre organizzazioni a un CCNL; accordi sia in forma di ipotesi e/o come testi definitivi), alla presentazione "per CCNL", dove il CCNL è la fonte normativa con cui le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori concordano le regole che disciplinano i rapporti di lavoro dipendente a livello nazionale in uno specifico settore e le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso. Tali norme sono generalmente contenute in diversi accordi sottoscritti nel tempo, e di rado sono contenute in un unico accordo sottoscritto, quando cioè le parti firmatarie concordano la stesura di un testo unico.

L'archivio riorganizzato darà accesso pubblico a ciascun CCNL e ai singoli documenti sottoscritti che lo costituiscono. La nuova logica passa attraverso la ricostruzione della storia di ciascun CCNL, che sarà resa fruibile mediante accesso agli accordi sottoscritti nell'ambito di ciascun CCNL a partire da quello più recente. Completato l'aggiornamento della ricognizione dei contratti confluiti e di quelli cessati, a regime l'archivio sarà costituito da tre sezioni web: CCNL

correnti, CCNL confluiti, CCNL cessati. La ricerca dei CCNL all'interno dell'archivio avviene oggi nell'ambito dei 14 settori contrattuali condivisi negli anni '90 dalle forze sociali rappresentate in seno alla Commissione prevista dalla legge (l. 30 dicembre 1986, n. 936, art. 16), ambito che non favorisce l'agevole ricerca dei CCNL e che - ai soli fini dell'attività di analisi per testo svolta dall'applicativo "analisi avanzate" - sarà oggetto di aggiornamento in base alle direttive impartite dalle Parti sociali.

In via sperimentale si è abbozzato uno schema di classificazione per macro settori di attività economica (21 voci previste dal sistema ATECO 2007), ma l'esigenza di classificare CCNL plurisetoriali (ad esempio mediante proposte di codici-aggregazione di altri codici ATECO creati ad hoc per classificare CCNL che non rientrano in nessuna voce della nomenclatura) mette in evidenza la limitata utilità della classificazione ATECO al fine di un raggruppamento per gruppi omogenei di CCNL. Tra l'altro, nell'ATECO non è presente una voce corrispondente al settore contrattuale TURISMO.

continua a pag. 3 >>

I punti salienti dell'accordo CNEL-INPS del 19 giugno 2018

Finalità (art. 2)

1. Il presente Accordo ha lo scopo di disciplinare la collaborazione tra il CNEL e l'INPS finalizzata allo scambio fra i dati presenti nell'Archivio dei contratti collettivi di lavoro istituito presso il CNEL, e le informazioni che l'INPS trae dal modello UNIEMENS trasmesso mensilmente dalle aziende.
2. CNEL e INPS potranno collaborare a progetti di ricerca comuni, scambiandosi, nei tempi e con modalità definite ai sensi del presente Accordo, i flussi informativi individuati, e promuoveranno l'informazione e la consultazione reciproca su aspetti di comune interesse.

Modalità di attuazione (art. 3)

1. Ai fini dell'attuazione del presente Accordo, il CNEL e l'INPS effettueranno preliminarmente l'analisi delle informazioni presenti nei rispettivi archivi allo scopo di accertare la corrispondenza dei contratti collettivi di lavoro censiti.
2. In esecuzione del presente Accordo, l'INPS si impegna a fornire al CNEL, sulla base di tempi e modalità concordati dai referenti di cui all'articolo 7, le seguenti informazioni aggregate afferenti a ciascun CCNL:
 - a. numero delle matricole INPS dei datori di lavoro che dichiarano di applicare il contratto;
 - b. numero delle unità operative associate alle predette matricole;
 - c. numero di lavoratori ai quali il contratto si applica;
 - d. importo complessivo della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.
3. In esito al deposito di ogni contratto collettivo nazionale di lavoro, il CNEL si impegna a fornire all'INPS, sulla base di tempi e modalità concordati dai referenti di cui all'articolo 7, le seguenti informazioni:
 - a. codice CNEL (ivi inclusi i codici dei CCNL eventualmente confluiti o scorporati);
 - b. denominazione del contratto;
 - c. denominazione della/e Organizzazione/i datoriale/i firmataria/e, con distinta evidenza della/e associazione/e di natura confederale e di quella/e di categoria;
 - d. denominazione della/ Organizzazione/i sindacale/i dei lavoratori firmataria/e, con distinta evidenza della/e associazione/e di natura confederale e di quella/e di categoria;
 - e. codice e denominazione del settore contrattuale CNEL;
 - f. tipologia di impresa (privata, artigiana, cooperativa, PMI, altra tipologia);
 - g. evidenza della natura dell'atto: prima sottoscrizione, adesione;

h. codice ATECO del contratto;

i. data di stipula;

j. data di decorrenza;

k. data di scadenza.

4. Il CNEL si impegna a fornire supporto all'INPS ai fini della compiuta qualificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Obblighi delle parti (art. 4)

1. Le Parti si impegnano a sviluppare le attività congiunte nel principio del mutuo beneficio e a consentire il reciproco accesso a dati in proprio possesso nel rispetto della normativa vigente in materia di proprietà intellettuale, segreto d'ufficio e segreto statistico.
2. La partecipazione alla collaborazione avverrà utilizzando le strutture amministrative del CNEL e le strutture dell'INPS, che avranno facoltà di coinvolgere altri soggetti previo accordo tra le Parti medesime. Per l'attuazione delle iniziative previste dal presente Accordo ciascuna delle Istituzioni si avvarrà delle proprie risorse professionali, strumentali ed economiche, senza alcun impegno finanziario fra le Parti stesse.

Diffusione dei risultati (art. 5)

1. Le Parti si impegnano a dare pubblicità alle attività realizzate e ai risultati conseguiti nell'ambito del presente Accordo, attraverso notizia sui rispettivi siti istituzionali e altri mezzi di comunicazione ritenuti all'uopo efficaci. In particolare, le Parti, sulla base di modalità e periodicità da definire, si impegnano a rendere pubblici, per ogni settore e comparto produttivo, le informazioni qualitative e quantitative afferenti a ogni contratto nazionale, in modo da consentire, sulla base del numero dei lavoratori ai quali il medesimo si applica, l'individuazione dei contratti collettivi di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.
 2. In tutte le iniziative di pubblicazione e di diffusione dei risultati derivanti dalle attività di cui al presente Accordo, dovrà essere menzionata la collaborazione tra il CNEL e l'INPS.
 3. La diffusione dei risultati dell'attività congiunta è regolamentata dalle Parti in relazione alle particolari caratteristiche degli stessi, tramite scambi di note via PEC tra i referenti.
- Le Parti si riservano rispettivamente il diritto di pubblicare a fini istituzionali, e previa opportuna intesa, i risultati delle attività svolte in collaborazione, da consentire a condizione che non venga compromesso l'interesse dell'altra Parte alla riservatezza.

segue da pag. 4

A fini pratici, la classificazione ATECO dei CCNL può essere utile soltanto nei casi in cui c'è coincidenza tra settore produttivo ATECO e settore contrattuale, ciò che si verifica in prevalenza nell'industria manifatturiera.

Nell'intento di "fare pulizia" nella notevole mole di contratti depositati e moltiplicatisi nell'ultimo decennio, gli Uffici hanno completato il collegamento tra codifica CNEL e codifica INPS dei CCNL e fra i due archivi, in modo da coordinarne l'aggiornamento e lo scambio di informazioni. In base alla convenzione, il CNEL fornirà all'INPS il quadro degli accordi contrattuali vigenti e l'INPS fornirà al CNEL, in dati aggregati, una parte delle informazioni dichiarate dai datori di lavoro mediante il modello UNIEMENS: il CCNL che l'azienda dichiara di applicare, il numero di lavoratori subordinati coinvolti e il relativo monte retributivo lordo. A partire da aprile 2018 le proposte di associazione fra i due sistemi di codifica sono state valutate e condivise con le organizzazioni datoriali rappresentate al CNEL con riferimento ai CCNL di cui sono firmatarie.

L'archivio sarà a regime composto da una serie di tabelle collegate tra loro per mezzo di ulteriori tabelle con funzione di collegamento.

Di seguito una sintetica descrizione delle denominazioni e delle funzioni delle tabelle.

CCNL CORRENTI: sono considerati correnti i CCNL non dichiarati cessati o confluiti mediante una comunicazione dei contraenti all'Ufficio, oppure mediante una dichiarazione contenuta in un altro CCNL che li sostituisce.

CCNL CORRENTI ACCORDI SOTTOSCRITTI: accordi sottoscritti dalle Parti sociali che innovano in tutto o in parte un CCNL.

SETTORI CONTRATTUALI: settori contrattuali in uso presso l'archivio CNEL.

INPS: codici INPS attribuiti ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Collegamento CNEL-INPS: tabella che collega i codici INPS ai codici CNEL in una relazione MOLTI a MOLTI.

INPS non collegati a CNEL: tabella con i codici INPS non ancora collegati ai codici CNEL.

CCNL CONFLUITI: sono classificati come "confluiti" i contratti per i quali l'Ufficio abbia ricevuto una comunicazione da parte dei contraenti, oppure se la confluenza è stabilita dagli stessi contraenti con una dichiarazione contenuta nel CCNL che li sostituisce.

CCNL CONFLUITI ACCORDI SOTTOSCRITTI: accordi sottoscritti dalle parti sociali nell'ambito di CCNL confluito.

CONFLUENZE: tabella che collega i codici dei CCNL confluiti ai codici dei CCNL in cui sono confluiti mediante una relazione MOLTI a MOLTI.

CCNL CESSATI: sono classificati come "cessati" i contratti per i quali l'Ufficio abbia ricevuto una comunicazione da parte dei contraenti, oppure se la cessazione è stabilita dagli stessi contraenti con una dichiarazione contenuta nel CCNL che li sostituisce.

CCNL CESSATI ACCORDI SOTTOSCRITTI: accordi sottoscritti dalle Parti sociali nell'ambito di un CCNL confluito.

Un filone di attività che si aggiunge a quello con INPS, e che per ora è solo abbozzato ma sarà sviluppato in futuro, riguarda la collaborazione con Unioncamere, in corso di formalizzazione.

La direttiva del Presidente Treu sulle attività di programma 2018: analisi della contrattazione al primo posto fra le priorità del CNEL

Emanata dal Presidente Treu il 18 maggio scorso, la direttiva generale sul programma di attività del CNEL per l'anno 2018 dedica ampio spazio al miglioramento e al potenziamento dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, non casualmente collocato al primo posto fra gli obiettivi di programma dell'anno in corso. Si evidenzia, innanzitutto, la priorità rappresentata dal potenziamento dei contenuti dell'Archivio e dalla facilitazione dell'accesso all'utenza (con selezione dei "contratti rappresentativi"), che già da alcuni mesi è oggetto di attenzione da parte di un gruppo tecnico di lavoro CNEL-Parti sociali costituito ad hoc su iniziativa dello stesso Presidente Treu, che ha già portato alla sottoscrizione, il 24 gennaio scorso, di un protocollo di intesa sulla procedura formale di deposito al CNEL degli accordi di contrattazione collettiva nazionale (vedi, al riguardo, l'approfondimento contenuto nel numero di Marzo 2018 del Notiziario). Nel richiamare i contenuti dell'intesa di cui sopra, la direttiva presidenziale sottolinea la necessità di perseguire ulteriori risultati, fra i quali acquistano particolare rilievo i seguenti:

- realizzazione di "sinergie" con il Ministero del lavoro (nel frattempo divenuto Ministero dello sviluppo economico, del lavoro e delle politiche sociali) al fine di eliminare duplicazioni di processo ed "unificare gli adempimenti a carico dei soggetti stipulanti";
- messa a frutto delle convenzioni già stipulate con Ministero del lavoro e ANPAL ai fini dell'integrazione nell'archivio CNEL dei dati sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato;
- analisi della struttura dei contratti e dell'evoluzione, nel tempo, dei principali istituti ivi contenuti;
- monitoraggio sulla contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, "nonché sugli accordi di 'negoziato sociale' realizzata nei territori";
- individuazione di criteri quantitativi (a cominciare dal numero di addetti coinvolti) e qualitativi per "selezionare i contratti più rappresentativi".

I contenuti della direttiva generale sopra evocati hanno altresì trovato pieno riscontro nell'intervento che il Presidente Treu ha rivolto all'Assemblea di insediamento del nuovo Consiglio, il 5 giugno scorso. In particolare, nel passaggio dedicato all'"individuazione dei contratti rappresentativi" e alla "certificazione delle rappresentatività delle organizzazioni sociali", il Presidente ha ricordato come "In base a una convenzione con lo stesso INPS è stata avviata un'attività per individuare i criteri quantitativi e qualitativi che consentano di selezionare i contratti più rappresentativi. L'attività è essenziale al fine di dare certezza alle imprese tenute al rispetto delle leggi in materia e di contrastare i fenomeni di dumping contrattuale." Sottolineando che "Il ruolo del CNEL in proposito è stato riconosciuto da ultimo dall' accordo interconfederale fra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 9 marzo 2018", il Presidente ha concluso: "La certificazione della rappresentatività sindacale, e ora anche datoriale resta un compito importante del CNEL, anche se il suo svolgimento deve tener conto che il tema della misurazione di tale rappresentatività non è ancora stato affrontato dal legislatore. Il CNEL collaborerà al processo di misurazione nelle modalità che, in attesa di intervento legislativo, sono definite fra le parti sociali."

La classificazione delle Aree di Contrattazione Omogenea (ACO)



Le Aree di Contrattazione Omogenea: uno strumento sperimentale per facilitare la ricerca dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

L'archivio dei contratti collettivi di lavoro (CCNL), alimentato con regolarità dal 1990 in attuazione della legge n. 936 del 1986, è in fase di riprogettazione allo scopo di facilitare la ricerca di un contratto di interesse da parte dell'operatore, e di individuarlo tra i molti contratti che hanno un campo di applicazione simile.

Le aree di contrattazione omogenee

Per aiutare gli utenti a orientarsi tra i quasi 900 CCNL attualmente applicabili dai datori di lavoro, stiamo predisponendo in via sperimentale la ricerca per aree di contrattazione omogenea (ACO), che va ad integrarsi con la classificazione per settore contrattuale attualmente prevista nell'archivio.

Le ACO raggruppano i CCNL con campo di applicazione uguale oppure molto simile, e sono individuate per mezzo delle tre dimensioni seguenti: settore contrattuale (metalmecanico, chimico, turismo, commercio e servizi, ...), mansione del lavoratore (operaio, quadro, dirigente), tipologia del datore di lavoro (impresa, impresa cooperativa, impresa artigiana).

I CCNL che hanno un campo di applicazione plurisettoriale, o che si applicano a diverse tipologie di datore di lavoro, sono classificate in due o più ACO. Questa presentazione dei documenti depositati in archivio rende possibile confrontare ciascun CCNL con tutti i contratti che hanno campo di applicazione in tutto o in parte sovrapponibile.

Un esempio: il settore dell'agricoltura.

Siamo partiti con un settore merceologico di semplice individuazione. Attualmente risultano presenti nell'archivio 49 CCNL applicabili dai datori di lavoro del settore dell'agricoltura. Essi sono stati classificati nelle 12 ACO riportate in tabella 1.

Ad esempio all'interno dell'ACO "Operai agricoli e florovivaisti" sono classificati ben 27 CCNL. Il primo CCNL della lista è il contratto di riferimento della ACO, ossia quello sottoscritto da Confagricoltura, CIA e Coldiretti con le categorie di CGIL, CISL e UIL del settore agricolo. Tra gli

ACO ID	ACO Descrizione
ACO_A001	Operai agricoli e florovivaisti
ACO_A002	Quadri e impiegati agricoli
ACO_A003	Dirigenti dell'agricoltura
ACO_A004	Cooperative e Consorzi Agricoli
ACO_A005	Aziende in conto terzi in agricoltura
ACO_A006	Operai e Impiegati dei consorzi di bonifica
ACO_A007	Dirigenti dei consorzi di bonifica
ACO_A008	Operai e impiegati dei consorzi agrari
ACO_A009	Dirigenti dei consorzi agrari
ACO_A010	sistemazioni idraulico forestali
ACO_A011	Dirigenti del settore zootecnico
ACO_A012	Operai e impiegati del settore zootecnico

Tabella 1 - Classificazione ACO

altri CCNL che compaiono nell'elenco interno all'ACO troviamo a titolo di esempio il CCNL "PMI e cooperative nel settore agricolo" firmato da NORDINDUSTRIALE e FAMAR. Tale CCNL è classificato anche sotto le ACO "Quadri e impiegati agricoli" e "cooperative e consorzi agrari", in quanto il suo campo di applicazione coinvolge lavoratori di diverse mansioni e datori di lavoro di diversa tipologia. L'elenco completo dei CCNL classificati in ciascuna ACO del settore dell'agricoltura è presentato nella tabella seguente. In modo analogo a quanto esaminato a proposito dei due CCNL suddetti, all'interno di ciascuna ACO si individua un CCNL di riferimento - collocato all'inizio dell'elenco - e gli altri CCNL applicabili in un campo di applicazione uguale al campo di applicazione del CCNL di riferimento (in tal caso sono classificati in una sola ACO) oppure applicabili in campi di applicazione che si sovrappongono a più CCNL di riferimento (e in questo caso sono classificati e quindi reperibili in due o più ACO).

La classificazione delle Aree di Contrattazione Omogenea (ACO)

segue da pag. 4

CCNL CNEL desc	Contraenti
ACO_A001 - Operai agricoli e florovivaisti	
Operai agricoli e florovivaisti (Confagricoltura, Coldiretti, CIA + CGIL, CISL, UIL)	CONFAGRICOLTURA; FEDERAZIONE NAZIONALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA; FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA; FEDERAZIONE NAZIONALE DELL'IMPRESA FAMILIARE COLTIVATRICE; ASSOCIAZIONE ITALIANA COSTRUTTORI DEL VERDE; COLDIRETTI; CIA
Lavoratori agricoli (CONFEURO, ...)	CONFEURO; EUROTET; EUROCOLTIVATORI; SOGGETTO GIURIDICO; E-ACADEMY
Operai agricoli e florovivaisti (ESAARCO)	ESAARCO; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Autotrasporti; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; FEAZ Agricole ESAARCO; FECD ESAARCO; FEIA ESAARCO; ESAARCO Commercio; CEPA A; CEPA A Chimica; CEPA A Scuola; CEPA A Sanità; CEPA A Agricoltura
Primo settore: agricoltura, zootecnia, forestazione (Nord Industriale)	NORD INDUSTRIALE; CONFIMI; FASPI; FAL; CONFAEL; SNALP
dipendenti delle aziende e delle cooperative agricole, agrituristiche, fattorie didattiche (UCI)	UCI; ERSAF; AIC; CEUQ
CCNL per addetti delle aziende e delle cooperative Agricole, Agrituristiche e Florovivaiste (Legaimpresa)	LEGA IMPRESA; UIPA; FILAP; CIU
Agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini (Confinnova)	CONFINNOVA; FEDERSICUREZZA ITALIA; FIADEL SP CISAL
Aziende agricole, agrituristiche e florovivaiste (ESAARCO)	ESAARCO; CEPA; CEPA Agricoltura; UIPA; CLI; FLAAF; CIU
Aziende agricole orto-floro-frutticole (SAL)	SAL; ANCORS
Agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini (AIC, ...)	AIC; ASNALI; CONFEUR; UNSIC; UNSICOOP; CONFASAL; FNA CONFASAL; SNAF FNA CONFASAL; EUROSIL; CONFIAL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (ANAP, ...)	ANAP; ALIM; FEDERFAUNA; EUROIMPRESE ALBA; FENAPI; SELP; CONFASI; CEUQ
PMI e Cooperative nel settore agricolo (FEDIMPRESE)	FEDIMPRESE; CIU; FAMAR; CONFAMAR; SNAPEL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (ADLI)	ADLI; ASSIDAL; FAMAR CONFAMAR; FIRAS_SPP CIU; FLS CONFAMAR; CONFAMAR
Operai agricoli e florovivaisti (FEDERIMPRESEITALIA)	FEDERIMPRESEITALIA; ALPAI; SALPS
Operai agricoli e florovivaisti (MIDA)	MIDA; SNIAL
Agricoltura e attività affini (FOR.ITALY)	FOR ITALY; AIC; FAGRI; ASSOTEC FAGRI; IMPRENDITORI&IMPRESE; FAMAR; CONFAMAR
Operai agricoli e florovivaisti (FEDERDAT)	FEDERDAT; CONSIL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (NORD INDUSTRIALE)	NORD INDUSTRIALE; FAMAR
Operai agricoli e florovivaisti (UAI)	UAI; CONFAE; CONFENAL; CONFENAL FEDAGRI; FSE COBAS
Operai agricoli e florovivaisti (FEDERAZIENDE)	FEDERAZIENDE; FEDERDIPENDENTI
Operai agricoli, florovivaisti e dell'acquacoltura (Confimprese)	CONFIMPRESE AGRICOLTURA; CONFIMPRESEITALIA; FESICA CONFASAL; CONFASAL FISALS; CONFASALPESCA
Operai agricoli e florovivaisti (Confagricoltura, Coldiretti, CIA + UGL)	CONFAGRICOLTURA; COLDIRETTI; CIA; Sindacato Nazionale Agricoli e Forestali UGL
Operai agricoli e Florovivaisti (COMPIE)	COMPIE AGRICOLTURA CONFEDERAZIONE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EUROPEE COMPARTO AGRICOLTURA; UCI UNIONE COLTIVATORI ITALIANI; ULE UNIONE LAVORATORI EUROPEI AGRICOLTURA
Operai agricoli e Florovivaisti (FAGRI)	FAGRI; ASNALI; FNA CONFASAL; SNAF FNA CONSAL
Dipendenti del settore agricolo e florovivaisti (FIDAP)	FIDAP IMPRESE; FISAL ITALIA
ACO_A002 - Quadri e impiegati agricoli	
Operai agricoli e florovivaisti (CONFIMPRENDITORI)	CONFIMPRENDITORI; USIL
Quadri e impiegati agricoli (Confagricoltura, Coldiretti, CIA + CGIL, CISL, UIL)	CONFAGRICOLTURA; COLDIRETTI; CIA; CONFEDERDIA; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (ANAP, ...)	ANAP; ALIM; FEDERFAUNA; EUROIMPRESE ALBA; FENAPI; SELP; CONFASI; CEUQ
PMI e Cooperative nel settore agricolo (FEDIMPRESE)	FEDIMPRESE; CIU; FAMAR; CONFAMAR; SNAPEL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (ADLI)	ADLI; ASSIDAL; FAMAR CONFAMAR; FIRAS_SPP CIU; FLS CONFAMAR; CONFAMAR
PMI e Cooperative nel settore agricolo (NORD INDUSTRIALE)	NORD INDUSTRIALE; FAMAR
Impiegati nelle imprese agricole (ESAARCO)	ESAARCO; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Autotrasporti; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; FEAZ Agricole ESAARCO; FECD ESAARCO; FEIA ESAARCO; ESAARCO Commercio; CEPA A; CEPA A Chimica; CEPA A Scuola; CEPA A Sanità; CEPA A Agricoltura
Dipendenti del settore agricolo e florovivaisti (FIDAP)	FIDAP IMPRESE; FISAL ITALIA
Agricoltura e attività affini (FOR.ITALY)	FOR ITALY; AIC; FAGRI; ASSOTEC FAGRI; IMPRENDITORI&IMPRESE; FAMAR; CONFAMAR
Agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini (AIC, ...)	AIC; ASNALI; CONFEUR; UNSIC; UNSICOOP; CONFASAL; FNA CONFASAL; SNAF FNA CONFASAL; EUROSIL; CONFIAL
Impiegati nelle imprese agricole (CONFIMPRENDITORI)	CONFIMPRENDITORI; USIL
Aziende agricole orto-floro-frutticole (SAL)	SAL; ANCORS
Aziende agricole, agrituristiche e florovivaiste (ESAARCO)	ESAARCO; CEPA; CEPA Agricoltura; UIPA; CLI; FLAAF; CIU
Agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini (Confinnova)	CONFINNOVA; FEDERSICUREZZA ITALIA; FIADEL SP CISAL
CCNL per addetti delle aziende e delle cooperative Agricole, Agrituristiche e Florovivaiste (Legaimpresa)	LEGA IMPRESA; UIPA; FILAP; CIU
dipendenti delle aziende e delle cooperative agricole, agrituristiche, fattorie didattiche (UCI)	UCI; ERSAF; AIC; CEUQ
Primo settore: agricoltura, zootecnia, forestazione (Nord Industriale)	NORD INDUSTRIALE; CONFIMI; FASPI; FAL; CONFAEL; SNALP
Lavoratori agricoli (CONFEURO, ...)	CONFEURO; EUROTET; EUROCOLTIVATORI; SOGGETTO GIURIDICO; E-ACADEMY
Dipendenti del settore agricolo e florovivaisti (FIDAP)	FIDAP IMPRESE; FISAL ITALIA

segue da pag. 5

CCNL CNEL desc	Contraenti
ACO_A003 - Dirigenti dell'agricoltura	
Dirigenti dell'agricoltura (Confagricoltura + CIDA)	CONFAGRICOLTURA; DIR AGRI CONFEDERDIA; ASSOCIAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE AGRICOLE CIDA
ACO_A004 - Cooperative e Consorzi Agricoli	
Cooperative e Consorzi Agricoli (Legacoop, Confcooperative, AGCI + GCIL, CISL, UIL)	AGCI AGRITAL; FEDAGRI CONFSCOOPERATIVE; LEGACOOP AGROALIMENTARE; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (FEDIMPRESE)	FEDIMPRESE; CIU; FAMAR; CONFAMAR; SNAPEL
Cooperative dei settori agricoltura, pesca e agroalimentare (Sistemacoop)	SISTEMACOOP; SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA; FESICA CONFSAI; CONFSAI FISALS; CONFSAI
dipendenti delle aziende e delle cooperative agricole, agrituristiche, fattorie didattiche (UCI)	UCI; ERSAF; AIC; CEUQ
CCNL per addetti delle aziende e delle cooperative Agricole, Agrituristiche e Florovivaiste (Legaimpresa)	LEGA IMPRESA; UIPA; FILAP; CIU
PMI e Cooperative nel settore agricolo (ANAP, ...)	ANAP; ALIM; FEDERFAUNA; EUROIMPRESE ALBA; FENAPI; SELP; CONFASI; CEUQ
Cooperative nel settore agricolo (UNCI, ...)	UNCI; ASCAT UNCI; UNSIC; FNA CONFSAI; SNAF; CONFSAI FISALS; CONFSAI
Cooperative nei settori agricoltura, industria agricola e forestale (Fagri, ...)	FAGRI; UNSIC; ASNALI; FNA CONFSAI; SNAF FNA CONFSAI; CONFSAI
PMI e Cooperative nel settore agricolo (NORD INDUSTRIALE)	NORD INDUSTRIALE; FAMAR
Cooperative e Consorzi Agricoli (ESAARCO)	ESAARCO; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Autotrasporti; ESARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; FEAZ Agricole ESAARCO; FECD ESAARCO; FEIA ESAARCO; ESAARCO Commercio; CEPA A; CEPA A Chimica; CEPA A Scuola; CEPA A Sanità; CEPA A Agricoltura;
Imprese agricole cooperative (CEPA A)	CEPA A AGROALIMENTARE SETTORE AGRICOLO; CEPA A; UGL AGRICOLI E FORESTALI; UGL AGROALIMENTARE; UGL
Imprese agricole cooperative (CONFIMEA, ...)	CONFIMEA; FEDERTERZIARIO; CFC; UGL AGRICOLI E FORESTALI; UGL AGROALIMENTARE; UGL
Imprese agricole cooperative (UNICOOP, ...)	UNICOOP; UGL
PMI e Cooperative nel settore agricolo (ADLI)	ADLI; ASSIDAL; FAMAR CONFAMAR; FIRAS_SPP CIU; FLS CONFAMAR; CONFAMAR
ACO_A005 - Aziende in conto terzi in agricoltura	
Aziende in conto terzi in agricoltura (Confindustria UNIMA + CGIL, CISL, UIL)	UNIMA; FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL
ACO_A006 - Operai e Impiegati dei consorzi di bonifica	
Operai e impiegati dei consorzi di bonifica (SNEBI + CGIL, CISL, UIL)	SNEBI; FLAI CGIL; FAI CISL; FILBI UIL
ACO_A007 - Dirigenti dei consorzi di bonifica	
Dirigenti dei consorzi di bonifica (SNEBI + SINDICOB)	SNEBI; SINDICOB
ACO_A008 - Operai e impiegati dei consorzi agrari	
Operai e impiegati dei consorzi agrari (ASSOCAP + CGIL, CIL, UIL)	ASSOCAP; FLAI CGIL; FAI CISL; UILTUCS UIL; SINLAP
Consorzi agrari (ESAARCO)	ESAARCO; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Autotrasporti; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; FEAZ Agricole ESAARCO; FECD ESAARCO; FEIA ESAARCO; ESAARCO Commercio; CEPA A; CEPA A Chimica; CEPA A Scuola; CEPA A Sanità; CEPA A Agricoltura
Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario (ESAARCO)	ESAARCO; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Autotrasporti; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; FEAZ Agricole ESAARCO; FECD ESAARCO; FEIA ESAARCO; ESAARCO Commercio; CEPA A; CEPA A Chimica; CEPA A Scuola; CEPA A Sanità; CEPA A Agricoltura
ACO_A009 - Dirigenti dei consorzi agrari	
Dirigenti dei consorzi agrari (ANCA + CIDA)	ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI; ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI DIRIGENTI DEI CONSORZI AGRARI FNDA CIDA; FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI FEDERMANAGER CIDA
ACO_A010 - sistemazioni idraulico forestali	
Sistemazioni idraulico forestali (Legacoop, Confcooperative, ... + CGIL, CISL, UIL, ...)	UNCEN; FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI; FEDERFORESTE; LEGACOOP AGROALIMENTARE; FEDAGRI CONFSCOOPERATIVE; FEDERLAVORO E SERVIZI CONFSCOOPERATIVE; AGRITAL AGCI; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL
Sistemazioni idraulico forestali (ESAARCO)	ESAARCO; ESAARCO Artigianato; ESAARCO Autotrasporti; ESAARCO Servizi e Terziario; ESAARCO Vigilanza e Sicurezza; FEAZ Agricole ESAARCO; FECD ESAARCO; FEIA ESAARCO; ESAARCO Commercio; CEPA A; CEPA A Chimica; CEPA A Scuola; CEPA A Sanità; CEPA A Agricoltura
Agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale e manutenzione giardini (AIC, ...)	AIC; ASNALI; CONFEUR; UNSIC; UNSICOOP; CONFSAI; FNA CONFSAI; SNAF FNA CONFSAI; EUROSIL; CONFIAL
ACO_A011 - Dirigenti del settore zootecnico	
Dirigenti del settore zootecnico (AIA + AIDEZ)	AIA; AIDEZ
ACO_A012 - Operai e impiegati del settore zootecnico	
Operai e impiegati del settore zootecnico (AIA + CGIL, CISL, UIL)	ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLEVATORI; FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL; CONFEDERDIA
Primo settore: agricoltura, zootecnia, forestazione (Nord Industriale)	NORD INDUSTRIALE; CONFIMI; FASPI; FAL; CONFAL; SNALP

CCNL operai agricoli e florovivaisti, le principali novità



Dopo una trattativa serrata connotata anche da momenti di accesa conflittualità, il 19 giugno è stata firmata da Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, Coldiretti, CIA, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL dei lavoratori agricoli e florovivaisti per il quadriennio 2018-2021. Il contratto, che amplia la sfera di applicazione (ora estesa alle imprese che esercitano in via esclusiva attività di frangitura delle olive e alle imprese di coltivazione idroponiche), introduce un aumento retributivo del 2,9% da erogarsi in due tranches.

Le retribuzioni vigenti nelle singole province alla data del presente rinnovo, per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 2014, sono incrementate dell'1,7% con decorrenza 1 luglio 2018 e dell'1,2% dal 1 aprile 2019. Due punti di assoluto rilievo riguardano le novità introdotte nell'organizzazione del lavoro: sono previste una maggiore flessibilità nella distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, anche attraverso l'ampliamento delle causali che possono determinare l'interruzione dell'attività lavorativa, l'allargamento delle causali che consentono l'interruzione della prestazione giornaliera (estese a quelle relative a cause tecniche/organizzative e non più solo alla forza maggiore), nonché l'estensione del sistema della banca ore agli operai del settore. Sono introdotte misure in materia di welfare, erogate dall'ente bilaterale nazionale, quali in primis l'indennità per gli operai a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno, a cui si aggiungono l'aumento dei permessi e dei congedi parentali, la possibilità di fruire in

“Introdotte misure di welfare, congedi frazionati, assegno di solidarietà per patologie gravi”

modo frazionato dei congedi per la malattia del figlio nella misura prevista dalla legge, il sostegno con un'integrazione economica ai congedi parentali facoltativi maternità/paternità, un assegno di solidarietà per chi è affetto da patologie oncologiche.

Da rimarcare l'integrazione, nel sostegno delle donne vittime di violenza, di due mensilità alle tre mensilità previste per legge. Particolare attenzione è rivolta alle imprese e ai gruppi di imprese localizzate in più province e/o regioni, che possono contare su un unico strumento contrattuale di riferimento senza applicare una pluralità di contratti provinciali. Una novità di rilievo riguarda il tema della rappresentanza: all'accordo vero e proprio è stata allegata un'intesa, che

costituisce parte integrante dello stesso, sulla rappresentanza delle organizzazioni sindacali legittimate a sottoscrivere la contrattazione collettiva per gli operai agricoli e florovivaisti, nello specifico intento di limitare il rischio di

proliferazione della contrattazione sottoscritta da soggetti privi di effettiva rappresentatività e di tutelare i diritti dei lavoratori e la leale concorrenza tra le imprese, in un settore dell'economia particolarmente esposto al rischio di pratiche irregolari.

Il contratto introduce nuove disposizioni in materia di formazione e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché in materia di appalti. Su quest'ultimo punto sono stati introdotti requisiti di legalità e trasparenza per le aziende, anche cooperative, senza terra e per le aziende appaltatrici che hanno sede legale in un diverso Stato membro dell'Ue.

I numeri dell'Archivio contratti

Rallenta la crescita dei CCNL vigenti depositati

Nel secondo trimestre del 2018 sono stati inseriti nell'Archivio CNEL un totale di 73 accordi e contratti relativi alla contrattazione nazionale di categoria. Tra questi sono presenti, oltre a 70 documenti del settore privato, anche i 3 contratti del settore pubblico che sono stati sottoscritti in via definitiva nel periodo oggetto delle nostre analisi. Si tratta dei nuovi contratti che riorganizzano il pubblico impiego sulla base di quanto previsto dal CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13 luglio 2016. Al CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - già sottoscritto in via definitiva in data 12/02/2018 - si aggiungono il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca firmato il 19/04/2018 e i due CCNL firmati il 21/05/2018 relativi al Comparto delle Funzioni Locali e al Comparto Sanità. La ripartizione per settori contrattuali dei CCNL depositati è illustrata nella consueta tabella di sintesi che evidenzia, ancora una volta, una maggiore attività negoziale nel settore del Commercio, dove risultano 14 accordi



catalogati nel trimestre, quasi il 20% del totale degli accordi inseriti. Va rilevato che solo in un caso si tratta di un nuovo contratto non ancora censito in Archivio, mentre la restante documentazione costituisce rinnovo parziale, integrazione o nuova stesura integrale di CCNL già catalogati in precedenza. I contratti depositati nel trimestre in esame costituiscono per la maggior parte (88%) stesure definitive che vanno a rinnovare e sostituire contratti già precedentemente archiviati. Per il resto si tratta di accordi di rinnovo (7%) e verbali di accordo integrativi (5%); non risultano essere stati depositati accordi di natura esclusivamente economica. Anche in questo secondo trimestre del 2018, confermando la tendenza rilevata negli ultimi anni, il numero dei CCNL vigenti registrati nell'Archivio CNEL è aumentato, ma questa volta solo di poche unità, passando dagli 864 contratti di marzo agli 871 di fine giugno (+7 CCNL). Confrontando il dato relativo alla numerosità dei contratti collettivi nazionali vigenti censiti nel mese di giugno, si rileva una crescita pressoché costante negli ultimi cinque anni, tra il 6% e il 9% rispetto all'anno precedente, all'infuori di un picco all'incirca del 16% tra il 2014 e il 2015 e un calo nell'ultimo anno (poco più del 3% di aumento rispetto a giugno 2017). Nel complesso però il numero dei CCNL vigenti depositati al CNEL ha subito in cinque anni un aumento del 50%. Va ricordato che alla variazione della numerosità dei CCNL vigenti censiti concorre da una parte il deposito di nuovi CCNL stipulati per la prima volta, dall'altra l'accorpamento in un unico contratto di più CCNL, nonché la notizia di eventuali cessazioni e/o confluenze contrattuali che nell'ultimo periodo vengono comunicate con maggiore puntualità. Andando ancora più nel dettaglio, abbiamo messo a confronto in una tabella i dati relativi alla ripartizione per settore dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL a giugno 2018 con gli stessi dati riferiti a cinque anni prima, ossia a giugno 2013. Mentre i settori che presentano una maggiore numerosità di CCNL vigenti in termini assoluti si confermano essere quelli del Commercio (che passa dai 121 contratti del 2013 ai 215 del 2018) e degli Enti e Istituzioni Private (da 66 CCNL nel 2013 a 109 nel 2018), la situazione risulta differen-

catalogati nel trimestre, quasi il 20% del totale degli accordi inseriti. Va rilevato che solo in un caso si tratta di un nuovo contratto non ancora censito in Archivio, mentre la restante documentazione costituisce rinnovo parziale, integrazione o nuova stesura integrale di CCNL già catalogati in precedenza. I contratti depositati nel trimestre in esame costituiscono per la maggior parte (88%) stesure definitive che vanno a rinnovare e sostituire contratti già precedentemente archiviati. Per il resto si tratta di accordi di rinnovo (7%) e verbali di accordo integrativi (5%); non risultano essere stati depositati accordi di natura esclusivamente economica. Anche in questo secondo trimestre del 2018, confermando la tendenza rilevata negli ultimi anni, il numero dei CCNL vigenti registrati nell'Archivio CNEL è aumentato, ma questa volta solo di poche unità, passando dagli 864 contratti di marzo agli 871 di fine giugno (+7 CCNL). Confrontando il dato relativo alla numerosità dei contratti collettivi nazionali vigenti censiti nel mese di giugno, si rileva una crescita pressoché costante negli ultimi cinque anni, tra il 6% e il 9% rispetto all'anno precedente, all'infuori di un picco all'incirca del 16% tra il 2014 e il 2015 e un calo nell'ultimo anno (poco più del 3% di aumento rispetto a giugno 2017). Nel complesso però il numero dei CCNL vigenti depositati al CNEL ha subito in cinque anni un aumento del 50%. Va ricordato che alla variazione della numerosità dei CCNL vigenti censiti concorre da una parte il deposito di nuovi CCNL stipulati per la prima volta, dall'altra l'accorpamento in un unico contratto di più CCNL, nonché la notizia di eventuali cessazioni e/o confluenze contrattuali che nell'ultimo periodo vengono comunicate con maggiore puntualità. Andando ancora più nel dettaglio, abbiamo messo a confronto in una tabella i dati relativi alla ripartizione per settore dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL a giugno 2018 con gli stessi dati riferiti a cinque anni prima, ossia a giugno 2013. Mentre i settori che presentano una maggiore numerosità di CCNL vigenti in termini assoluti si confermano essere quelli del Commercio (che passa dai 121 contratti del 2013 ai 215 del 2018) e degli Enti e Istituzioni Private (da 66 CCNL nel 2013 a 109 nel 2018), la situazione risulta differen-

Contrattazione Nazionale

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 2° trim. 2018

Settori	n° accordi
Agricoltura	8
Chimici	0
Meccanici	6
Tessili	2
Alimentaristi - Agroindustriale	2
Edilizia	7
Poligrafici e Spettacolo	1
Commercio	14
Trasporti	9
Credito e Assicurazioni	1
Aziende di Servizi	4
Amministrazione Pubblica	3
Enti e Istituzioni Private	9
Altri vari	7
TOTALE	73

continua a pag. 9 >>

I numeri dell'Archivio contratti

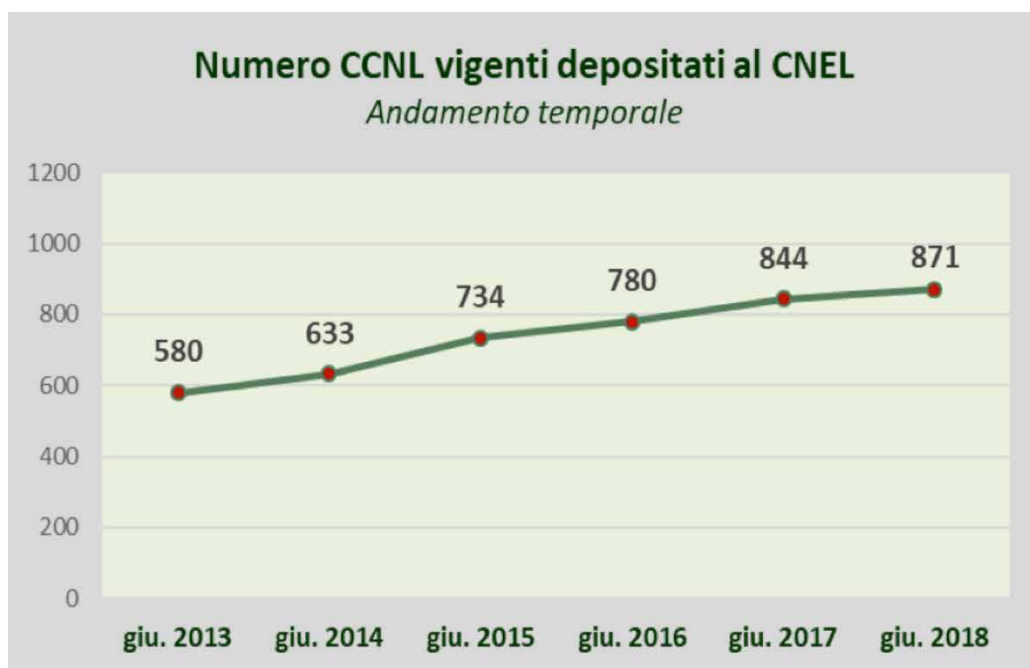
segue da pag. 8

valori assoluti, ripartizione per settore e variazione giugno 2013 - giugno 2018

Settori	n° CCNL vigenti		variazione	
	2013	2018	valori assoluti	%
Agricoltura	22	53	31	140,9
Chimici	18	33	15	83,3
Meccanici	11	32	21	190,9
Tessili	28	31	3	10,7
Alimentaristi - Agroindustriale	28	38	10	35,7
Edilizia	42	72	30	71,4
Poligrafici e Spettacolo	42	44	2	4,8
Commercio	121	215	94	77,7
Trasporti	64	66	2	3,1
Credito e Assicurazioni	31	31	0	0,0
Aziende di Servizi	25	45	20	80,0
Amministrazione Pubblica	40	20	-20	-50,0
Enti e Istituzioni Private	66	109	43	65,2
Altri vari	42	82	40	95,2
TOTALE	580	871	291	50,2

te se si considera la variazione in percentuale riscontrata nel periodo. In questo caso si registrano le variazioni maggiori in altri settori, che pur presentano una numerosità in termini assoluti molto inferiore: un aumento di oltre il 190% nel settore dei Meccanici e di oltre il 140% in quello dell'Agricoltura. Da notare anche la diminuzione del 50% nel settore della Pubblica Amministrazione, risultato dell'accorpamento operato nell'ultima tornata contrattuale 2016-2018 con i contratti appena sottoscritti a seguito del CCNQ del 13 luglio 2016, cui si faceva riferimento in precedenza. Nella tabella finale e nei due grafici ad essa collegati si fornisce il consueto quadro di sintesi in relazione agli accordi di contrattazione nazionale resi fruibili attraverso il sistema denominato "Analisi avanzate sui CCNL" - accessibile liberamente sul sito www.cnel.it, nella sezione dedicata ai Contratti Collettivi - dettagliatamente descritto nel numero di dicembre 2017 di questo Notiziario. Attraverso tale strumento è possibile effettuare indagini comparati-

ve riguardo le principali normative oggetto di contrattazione, selezionando tra le varie voci comprese nella maschera di ricerca ed estraendo il risultato prodotto dalle impostazioni inserite. Questa ulteriore possibilità di consultazione dell'Archivio - fornita in aggiunta alla libera consultazione integrale dei testi originali depositati - oltre alla fase di indicizzazione



I numeri dell'Archivio contratti

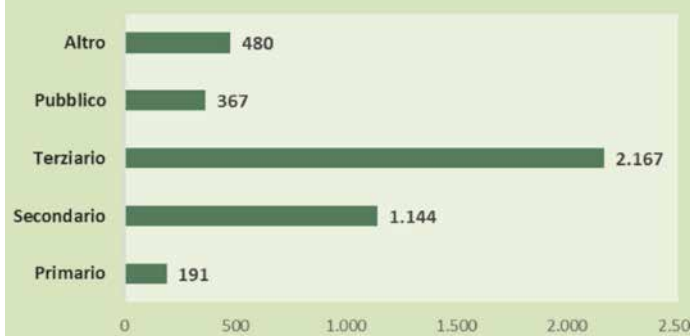
segue da pag. 15

manuale dei testi attraverso un software appositamente sviluppato, presuppone un precedente lavoro di trasformazione dei testi in formato editabile che risulta particolarmente oneroso in termini di tempo e risorse umane dedicate. Tale operazione potrebbe essere evitata riuscendo ad acquisire i testi contrattuali in formato editabile oltre che in formato immagine, cosa che non sempre risulta possibile, benché indicata tra le procedure di deposito dei contratti al CNEL.

Verifica integrale dei CCNL depositati presso l'Archivio contratti

Al fine di aggiornare il numero esatto degli accordi classificabili come "vigenti", il CNEL, insieme alle Parti sociali, sta procedendo a una verifica integrale dei CCNL depositati presso l'Archivio. Tale verifica è preliminare all'introduzione di un eventuale nuovo sistema di classificazione dei CCNL, da definire d'intesa con le Parti sociali.

Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi
giugno 2018



Contrattazione Nazionale

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

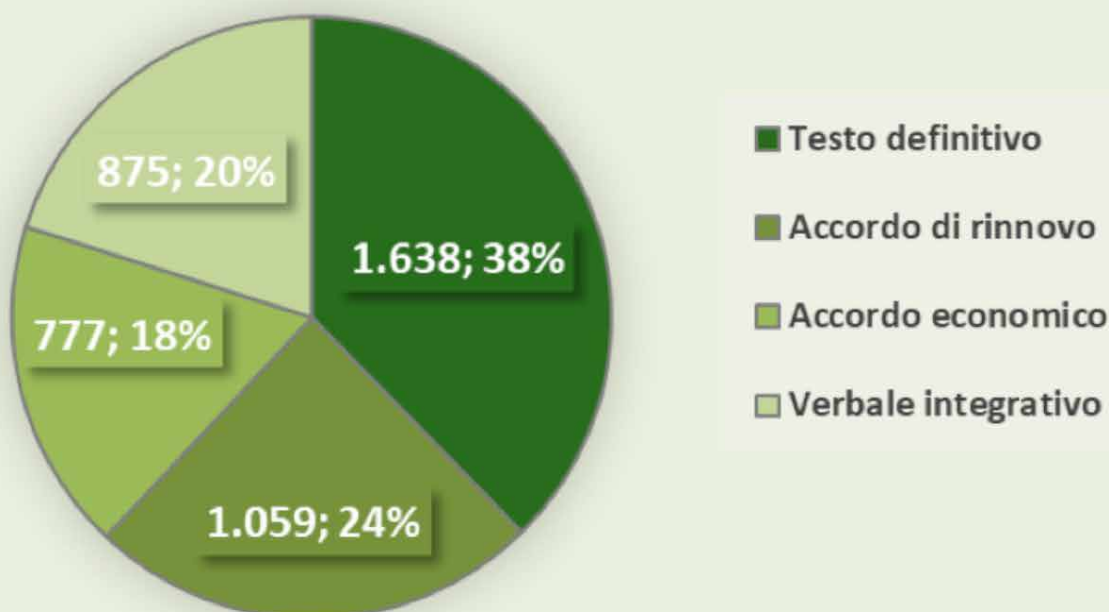
valori assoluti e ripartizione per settore - giugno 2018

Settori	n° accordi
Agricoltura	191
Chimici	260
Meccanici	128
Tessili	296
Alimentaristi - Agroindustriale	210
Edilizia	250
Poligrafici e Spettacolo	333
Commercio	583
Trasporti	623
Credito e Assicurazioni	421
Aziende di Servizi	207
Amministrazione Pubblica	367
Enti e Istituzioni Private	327
Altri vari	153
TOTALE	4.349

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

Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - giugno 2018



INAIL-Parti sociali: un protocollo per la cultura della sicurezza sul lavoro nel settore metalmeccanico



C'è un evidente filo rosso che lega il protocollo d'intesa sottoscritto da INAIL, Federmecanica, Assital, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil l'8 giugno scorso in materia di sicurezza sul lavoro nel settore metalmeccanico al CCNL dell'industria metalmeccanica firmato il 26-11-2016 dalle stesse organizzazioni datoriali e sindacali. Quest'ultimo accordo, infatti, è espressamente richiamato nelle premesse del protocollo INAIL, con riferimento, in particolare, all'art. 4, dove è prevista la creazione della Commissione nazionale su salute e sicurezza, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali: "Federmecanica, Assital, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del 26 novembre 2016 hanno condiviso di adottare un nuovo approccio al tema della Salute e Sicurezza sul lavoro ed hanno introdotto numerosi elementi innovativi che prevedono azioni formative e informative, da realizzarsi sempre con il pieno coinvolgimento di tutte le parti interessate, da svolgere sia a livello nazionale che territoriale e aziendale per sviluppare e diffondere la cultura della sicurezza del lavoro".

Ma in che cosa consiste la "cultura della sicurezza del lavoro" enunciata nell'art. 4 del CCNL 26-11-2016? La risposta è nei molteplici e complessi compiti affidati alla citata Commissione nazionale, tra cui ricordiamo i seguenti:

- istituire un "evento nazionale tematico" con cadenza annuale, nell'ambito della settimana nazionale della sicurezza;
- fornire progetti e indirizzi per la predisposizione di progetti formativi per le rappresentanze aziendali e dei lavoratori preposte alla sicurezza
- analizzare l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio, sulla base dei dati forniti dall'INAIL.

Il protocollo sottoscritto l'8 giugno, di durata triennale, fissa 5 ambiti di attività da perseguire attraverso la collaborazione fra l'INAIL e le organizzazioni firmatarie del CCNL 26-11-2016:

- 1) elaborazione di uno studio medico-statistico sugli infortuni e sulle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti;
- 2) studio ed elaborazione di un modello condiviso finalizzato alla mappatura dei quasi incidenti. Al riguardo, va ricordato che il CCNL 26-11-2016 ha previsto al punto G) dell'art. 1 del Titolo V ("Ambiente di lavoro"): "Le Parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali";
- 3) definizione di azioni di prevenzione finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti ai diversi comparti;
- 4) progettazione di iniziative di carattere informativo/formativo volte alla promozione e diffusione dei valori e della cultura della salute e della sicurezza nel lavoro;
- 5) individuazione e diffusione di buone pratiche in materia di salute, sicurezza e prevenzione.

Le suddette aree di collaborazione saranno oggetto di specifici accordi attuativi, in ciascuno dei quali, ai sensi dell'art. 4 del protocollo, dovranno essere indicati:

- gli obiettivi da conseguire, le specifiche attività da espletare, gli impegni da assumere e la relativa tempistica;

segue da pag. 11

- la composizione del tavolo di gestione INAIL-Parti sociali firmatarie, i referenti e i loro profili professionali/amministrativi;
- i tempi e le modalità di rendicontazione nonché gli oneri economici, finanziari e strumentali;
- la durata degli accordi.

Uno dei punti più qualificanti del protocollo è certamente rappresentato dall'articolo 3, nel quale le parti firmatarie si impegnano reciprocamente, "in funzione delle specifiche competenze e disponibilità", a metter a disposizione le proprie risorse professionali, tecniche e strumentali nonché a "rendere disponibile il proprio patrimonio di conoscenze in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" per la realizzazione delle iniziative decise nell'ambito degli accordi attuativi. Tutta l'attività riferibile ai contenuti del protocollo farà capo ad un Comitato paritetico di riferimento (art. 2) composto da otto referenti, di cui tre individuati dall'INAIL e gli altri cinque da ciascuna delle altre organizzazioni firmatarie, con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio dei risultati. Al Comitato spetta altresì il compito di individuare e proporre "specifiche attività progettuali che potranno essere oggetto di successivi accordi attuativi.

Il protocollo in esame rappresenta dunque un valido esempio di accordo di collaborazione tra Istituzioni pubbliche e parti sociali su un tema di elevato, reciproco interesse, qual è appunto quello della tutela e della sicurezza sul lavoro. Mettendo a sistema le rispettive competenze in un'ottica di perseguimento di un interesse collettivo generale, i firmatari del protocollo intendono promuovere la realizzazione di attività e di iniziative volte "alla riduzione sistematica degli eventi infortunistici e delle malattie professionali" nell'industria metalmeccanica. Non casualmente, del resto, il protocollo stesso richiama in premessa il più ampio ruolo assegnato all'INAIL dalla recente legislazione in materia prevenzionale, in particolare per quanto concerne i compiti di informazione, formazione, assistenza, consulenza e promozione della cultura della prevenzione, specificando altresì come l'Istituto persegua tali finalità "privilegiando le sinergie con i diversi soggetti del sistema prevenzionale nazionale, in particolare con le Associazioni rappresentative delle parti sociali, datoriali e sindacali". Per avere un'idea dell'impatto positivo che l'attività di prevenzione potrebbe avere in un settore come quello dell'industria metalmeccanica, fra i più esposti ai rischi di infortuni e malattie professionali, basti considerare che, secondo quanto è possibile evincere dalla Banca dati INAIL delle professioni, nel 2016 si sono registrati 47.449 infortuni sul lavoro per il settore classificato come "Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli", di cui 128 mortali; mentre secondo i dati della Relazione annuale 2017 dell'INAIL, presentata il 28 giugno scorso (Tab. B3.1.2), le denunce di infortunio in occasione di lavoro per settore di attività economica riferibili al totale delle attività manifatturiere ammontavano a 75.975 per l'anno 2017 (su un totale di 413.125 per tutti i settori di attività), ancorché in lieve calo rispetto all'anno precedente. Nello stesso settore delle "attività manifatturiere", peraltro, la Relazione annuale segnala 113 casi mortali nel 2017 (Tab. B4.1.2), segnando una (ancor troppo) leggera flessione rispetto al 2016.

Publicato il terzo report dei Contratti di Solidarietà vigenti depositati nell'Archivio CNEL

Nel Report periodico dei Contratti di Solidarietà vigenti depositati al CNEL, pubblicato con cadenza annuale a cura dell'Ufficio di supporto agli Organi Collegiali, vengono elencati i contratti di solidarietà che risultano depositati nell'Archivio secondo quanto disposto dall'art.5, comma 1-ter della legge 16 maggio 2014, n. 78.

La norma ha introdotto un onere di deposito dei contratti di solidarietà presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 (CNEL) con la finalità "di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate".

In ottemperanza a quanto disposto, e sulla base di quanto effettivamente depositato in Archivio a cura dei soggetti deputati, viene predisposto nel mese di giugno di ogni anno un report riassuntivo degli accordi di solidarietà che risultano vigenti al momento della pubblicazione (intendendo per vigente l'ultimo accordo disponibile, anche se scaduto).

A giugno 2018 risultano depositati nell'Archivio CNEL 873 accordi di solidarietà "vigenti", per un totale complessivo di 1.375 documenti archiviati.

Gli accordi vengono presentati in ordine alfabetico in base alla denominazione dell'azienda, previa suddivisione per settore e in relazione al CCNL di riferimento. Vengono inoltre fornite le informazioni relative alle date di stipula, decorrenza e scadenza, nonché i dati inerenti il numero dei dipendenti (totali, in esubero e coinvolti), quando disponibili. Completano il quadro le informazioni in merito all'ambito territoriale interessato (regione), al mittente e ai contraenti firmatari dell'accordo.

Nella sezione del sito dedicata ai Contratti Collettivi è attiva una sottosezione dedicata ai Contratti di Solidarietà, mentre in quella dedicata ai Reports è possibile consultare tutti i rapporti periodici prodotti.



Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella contrattazione di secondo livello: l'Agenzia delle Entrate illustra modalità e tipologie



Con la Circolare 5/E del 29 marzo 2018, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro, ha fornito chiarimenti sulla disciplina fiscale agevolata per i premi di risultato e il welfare aziendale in ordine ad alcune questioni quali la verifica del raggiungimento degli obiettivi premiali; l'applicazione del limite di premio agevolabile; la conversione dello stesso in *benefit*; le condizioni di esenzione per i contributi di assistenza sanitaria e gli abbonamenti per trasporto locale, ed ha confermato la possibilità di emettere e inviare nuove Certificazioni Uniche (CU) tardive per riconoscere l'agevolazione ai dipendenti, senza incorrere nell'applicazione di sanzioni. Nella Circolare vengono inoltre fornite (paragrafo 1.2) indicazioni puntuali su quali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori siano valide ai fini dell'applicazione delle agevolazioni previste dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, ricordando, preliminarmente, che il Decreto interministeriale Lavoro-Economia del 25 marzo 2016 aveva già sottolineato la necessità che il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro si realizzi nei contratti collettivi *"attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti"*.

In merito al concetto di "coinvolgimento paritetico" dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, l'Agenzia - in continuità con le indicazioni già fornite nella Circolare 28/E del 2016 - chiarisce che esso si realizza mediante "schemi organizzativi" che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi caratterizzati da produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nella cornice di un

globale miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Il coinvolgimento deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione, elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo. Tale Piano può essere elaborato anche mediante comitati paritetici aziendali, costituiti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi, e deve essere articolato secondo uno schema che prevede: 1) disamina del contesto di partenza; 2) azioni partecipative e schemi organizzativi da attuare e relativi indicatori; 3) risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione; 4) ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.

Il Piano può riguardare tanto progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori incrementi di produttività, quanto progetti da avviare. Tra le azioni possibili, il Piano potrebbe indicare gli schemi organizzativi di innovazione partecipata (SOP) ovvero i programmi di gestione partecipata (PGP) che già trovano riscontro nelle prassi aziendali censite da Eurofound, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Tra i SOP - forme di coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi di innovazione che richiedono una comunicazione strutturata tra lavoratori e datore di lavoro - possono essere annoverati i *gruppi di progetto* volti a migliorare tanto singole aree produttive, quanto fasi di flusso, prodotti, servizi, sistemi tecnico organizzativi; la *formazione specialistica* volta all'innovazione; i *sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori*; le *campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di progetti e programmi d'innovazione* (workshop, focus, seminari interattivi). I PGP, riguardano, invece, forme di coinvolgimento diretto dei lavoratori per la gestione di attività e conoscenze produttive, del tempo e del luogo di lavoro. Le

segue da pag. 13

attività poste in essere avranno la finalità di coniugare flessibilità, performance aziendali e qualità della vita e del lavoro. I programmi di gestione partecipata sembrerebbero, dunque, riguardare il coinvolgimento dei lavoratori in modalità di partecipazione caratterizzate da una certa autonomia, con delega di alcuni poteri e funzioni: lavoro in *team* pianificato, strutturato e formalizzato con assegnazione di obiettivi produttivi; programmi di gestione delle flessibilità spazio-temporali del lavoro condivisi tra azienda e lavoratori; comunità di pratiche volte a sviluppare, su base volontaria, conoscenze operative con strumentazione tecnologica e *social network* rappresentano alcuni dei possibili programmi di gestione partecipata.

L'opportunità offerta alle imprese di innovare facendo leva sulla partecipazione dei lavoratori non è priva di insidie che potrebbero compromettere il buon esito del percorso partecipativo tracciato dalla normativa richiamata. Non è difficile, infatti, prevedere alcune possibili criticità: insufficiente attenzione alla adeguata formazione dei lavoratori, fattore indispensabile per potenziare le capacità richieste per lavorare in *team*; mancato coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di innovazione e gestione; scarsa capacità del management di monitorare la gestione derivante dall'accresciuta autonomia e responsabilità assegnata ai lavoratori e scarsa fiducia tra *management* e rappresentanti dei lavoratori; incapacità di individuare punti di debolezza e punti di forza su cui far leva per raggiungere i miglioramenti auspicati, solo per citarne alcune. Quelle elencate, a mero titolo esemplificativo, rappresentano senza dubbio condizioni in grado di compromettere la buona riuscita delle possibili sperimentazioni in senso partecipativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro. Tra i numerosi aspetti di interesse della Circolare in esame, si ritiene utile sottolineare il contenuto del paragrafo 4.3, concernente la misurazione del risultato incrementale raggiunto dall'azienda, in riferimento al contenuto degli accordi di contrattazione collettiva integrativa. Muovendo dall'esplicito rimando della norma di riferimento alla necessità di individuare, nella contrattazione, un periodo di osservazione per la verifica degli incrementi di produttività effettivamente conseguiti dall'Azienda (*"I contratti collettivi ... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi ... rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo..."*), l'Agenzia sottolinea come la congruità del periodo di osservazione sia da valutare in funzione di un arco temporale che consenta il riscontro dei miglioramenti di produttività, redditività, ecc. Al riguardo, l'Agenzia precisa che la fissazione dell'arco temporale (annuale, infrannuale o ultrannuale) spetta unicamente alla contrattazione di secondo livello e che *"ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato"*.

Va evidenziata, infine, la precisazione contenuta nel paragrafo 4.6 della Circolare, secondo la quale la verifica e la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (presupposto per l'applicazione delle agevolazioni fiscali sui premi di produttività e sul welfare aziendale) deve essere effettuata a livello di singola azienda. Ne consegue pertanto che qualora il contratto col-



“La fruizione del beneficio fiscale è subordinata al raggiungimento degli obiettivi”

lettivo preveda l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, tale condizione non sia sufficiente per l'applicazione del beneficio fiscale, *"essendo comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio"*. Seppure tenute all'erogazione del premio contrattualmente fissato, dunque, le singole aziende non possono riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale *"se il proprio risultato non sia incrementativo rispetto all'analogo parametro del periodo precedente"*. Anche nell'ambito dei gruppi aziendali, la fruizione del beneficio fiscale è subordinata all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di miglioramento in ogni singola azienda, *"non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal Gruppo stesso"*. Fa eccezione solo l'ipotesi in cui la gestione dei rapporti di lavoro subordinato nell'ambito del Gruppo avvenga *"in maniera unitaria ed uniforme e la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del Gruppo, venga centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa-madre)"*.

Le indagini periodiche condotte dalla Commissione europea, come la letteratura manageriale, ravvisano, quale conseguenza dell'introduzione delle pratiche avanzate di innovazione dei processi e di gestione delle persone, un impatto significativamente positivo sulle performance delle imprese, impatto positivo tanto maggiore quanto più elevato è il grado di partecipazione dei lavoratori attraverso forme di delega organizzativa in grado di attribuire loro autonomia e responsabilità. L'auspicio è che tutti i soggetti coinvolti possano essere all'altezza della sfida, arrivando a fare della partecipazione uno strumento in grado di innovare l'organizzazione del lavoro e migliorare le loro performance.

Decontribuzione per le misure di conciliazione vita-lavoro negli accordi di secondo livello: i primi dati della sperimentazione in corso



Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 - emanato in attuazione dell'art. 1, commi 8-9, della legge-delega sul lavoro 10 dicembre 2014, n.183 (Jobs Act) - oltre ad introdurre, in via sperimentale, innovazioni quali l'estensione del congedo parentale anche a genitori adottivi e affidatari, l'agevolazione del ricorso al telelavoro e l'estensione dei congedi di paternità anche ai lavoratori autonomi e parasubordinati (in precedenza riservati ai soli lavoratori dipendenti), ha previsto, per il triennio 2016-2018, un'ulteriore misura, sempre a carattere sperimentale, in base alla quale una quota del fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello può essere utilizzato per i contratti aziendali contenenti disposizioni di work life balance migliorative rispetto alle previsioni dei contratti nazionali di settore ovvero rispetto a precedenti contratti collettivi aziendali¹. Il decreto interministeriale Ministero del Lavoro-MEF del 12 settembre 2017 ha definito criteri e modalità di utilizzo delle risorse fi-

nanziarie del fondo, rendendo così operative le agevolazioni suddette e prevedendo altresì che gli incentivi contributivi relativi al biennio 2017/2018 riguardino le misure introdotte con contratti di secondo livello sottoscritti e depositati (secondo le modalità indicate nell'art. 14 del d.lgs. n. 151 del 2015) a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018. Dopo l'entrata in vigore del decreto interministeriale richiamato, dunque, le imprese hanno la possibilità di ottenere sgravi fiscali a seguito del deposito di accordi aziendali che prevedano misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro in favore dei dipendenti. Per l'attuazione delle suddette misure sono stati destinati complessivamente circa 110 milioni di euro per il biennio 2017 e 2018 a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Le misure di conciliazione da inserire nei contratti collettivi aziendali e per le quali i datori di lavoro possono richiedere il beneficio sono riportate nell'art. 3 del decreto 12 settembre 2015, che riassumiamo nella tabella 1.

Per fruire del beneficio è necessario che il contratto aziendale contenga almeno due misure tra quelle indicate, di cui almeno una tra quelle di area di intervento A o B. Inoltre, le misure devono riguardare un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati nell'anno precedente la domanda di sgravio; devono essere migliorative rispetto a quelle previste dalla disciplina legale, dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ovvero di secondo livello previgenti rispetto a quelli che introducono le misure per le quali viene richiesto lo sgravio. Infine, come già ricordato, il contratto deve essere sottoscritto e depositato nel periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018. Il beneficio può essere riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nel biennio 2017-2018 e il suo ammontare può essere, al massimo, pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda. La misura del beneficio è determinata dall'INPS sulla

Area di intervento	Descrizione misura
A) GENITORIALITÀ	Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità
	Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità
	Previsione di nidi d'infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali
	Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità
	Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting
B) FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA	Lavoro agile (c.d. <i>smart working</i>)
	Flessibilità oraria in entrata e uscita
	Part-time
	Banca ore
	Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti
C) WELFARE AZIENDALE	Convenzioni per l'erogazione di servizi <i>time saving</i>
	Convenzioni con strutture per servizi di cura
	Buoni per l'acquisto di servizi di cura

Tabella 1

segue da pag. 15

base di quanto contenuto nelle dichiarazioni presentate dai datori di lavoro, oltre che in funzione delle risorse stanziare. A partire dal 30° giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle domande, a seguito di istruttoria positiva, l'INPS procede alla loro ammissione comunicando al datore di lavoro la misura del beneficio effettivamente spettante. Per quel che concerne i termini per poter fruire dei benefici, per il 2017 la scadenza fissata per il deposito dei contratti è stata quella del 31 ottobre e per l'inoltro della domanda quello del 15 novembre 2017; per il 2018 il termine di scadenza per il deposito è quello del 31 agosto 2018 e per l'inoltro della domanda il 15 novembre.

Il 16 maggio 2018 - in occasione del consueto aggiornamento sui contratti collettivi di secondo livello depositati telematicamente ai fini del godimento delle agevolazioni sui premi di risultato - i dati forniti dal Ministero hanno messo in evidenza il crescente interesse delle aziende per le politiche di conciliazione vita-lavoro, proprio grazie alle agevolazioni contributive previste per i datori di lavoro che sottoscrivono - e depositano - contratti collettivi aziendali contenenti disposizioni di work life balance migliorative rispetto sia a quanto contemplato dai contratti nazionali di settore, sia a quello previsto da precedenti contratti collettivi aziendali.

I dati diffusi sono quelli di seguito riportati: sono state compilate 1.512 le dichiarazioni di conformità (moduli) delle quali 945 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 567 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. Le richieste di sgravio contributivo per misure di conciliazione vita-lavoro accettate dall'INPS sono state 312 con la seguente ripartizione territoriale: il 69% di aziende con sede al Nord Italia, il 18% nel Centro Italia e il 13% al Sud. Per quel che concerne il settore d'attività, tali richieste si riferiscono per il 57% ad aziende operanti nel settore dei Servizi e per il 43% nell'Industria; in termini di dimensione aziendale la distribuzione risulta per il 43% in aziende con numero di dipendenti inferiore a 50, il 43% con numero di dipendenti maggiore o uguale a 100 e il 14% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Se è vero che i dati relativi alle domande accettate dall'INPS segnalano un limitato ricorso all'opportunità offerta alle imprese, va considerato che tali dati riguardano le richieste avanzate alla data di scadenza per lo scorso anno, il 15 novembre 2017. C'è da prevedere che per l'anno in corso le richieste presentate siano destinate a crescere sensibilmente, anche perché l'introduzione di misure per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti possono essere compatibili con accordi collettivi che prevedono altri interventi, come i premi di risultato e/o misure di welfare aziendale. Si può anche ritenere che i benefici introdotti dalle disposizioni richiamate possano portare ad una ulteriore valorizzazione delle diverse misure legislative introdotte negli ultimi anni allo scopo di promuovere la produttività del lavoro e la competitività delle imprese attraverso misure che prevedano il coinvolgimento dei lavoratori, l'introduzione di politiche di welfare aziendale e, in generale, il miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo contenute nei contratti collettivi aziendali e territoriali.

Note

1. Si veda anche quanto riportato sul tema nel numero 28 del Notiziario dell'Archivio dei contratti

Detassazione dei premi di produttività: prevalenza schiacciante delle regioni del Nord

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 16 maggio scorso, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con DM25 marzo 2016, ammontano complessivamente a 32.542. Di questi, però, solo 10.633 risultano attivi alla data del 15 maggio 2018 (intendendo per "attivi" i contratti in cui il periodo di validità comprende il mese di maggio 2018), dei quali 8.858 si riferiscono a contratti aziendali e 1.775 a contratti territoriali. All'interno di questo universo, 8.390 accordi riguardano obiettivi di produttività, 6.247 di redditività e 5.301 di qualità. Quelli che prevedono un piano per il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sono 1.633, mentre quelli che prevedono misure di welfare aziendale sono 4.494.

Fra i molti spunti di riflessione che il report ministeriale offre, ci sembra interessante segnalare quello concernente la distribuzione territoriali dei contratti attivi, nella tabella 1. Come appare evidente, la maggior parte degli accordi si riferisce ad aziende che hanno la propria sede legale nelle regioni del Nord (ben 7.729), ma di essi quasi il 90% è concentrato in quattro sole regioni (Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Piemonte) che, da sole, assorbono circa il 65% del totale nazionale. Per quanto attiene invece alla distribuzione per macro-settori di attività economica, il Ministero informa che il 58% degli accordi attivi si riferisce ai servizi, il 40% all'industria e solo il 2% all'agricoltura.

Regione ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	Totale
01-PIEMONTE	979	106	1.085
02-VALLE D'AOSTA	12	1	13
03-LOMBARDIA	2.684	343	3.027
04-BOLZANO	33	7	40
04-TRENTO	127	139	266
05-VENETO	1.004	342	1.346
06-FRIULI	265	25	290
07-LIGURIA	196	21	217
08-EMILIA ROM.	1.249	196	1.445
09-TOSCANA	546	249	795
10-UMBRIA	102	21	123
11-MARCHE	157	20	177
12-LAZIO	607	162	769
13-ABRUZZO	148	4	152
14-MOLISE	19	2	21
15-CAMPANIA	268	17	285
16-PUGLIA	134	18	152
17-BASILICATA	42	29	71
18-CALABRIA	57	12	69
19-SICILIA	143	20	163
20-SARDEGNA	86	41	127
Totale	8.858	1.775	10.633

La responsabilità disciplinare nel nuovo CCNL del pubblico impiego.

Sospensione cautelare, procedimenti disciplinare e penale, sanzione concordata (artt. 63, 64, 65, 66 CCNL)



Facendo seguito alla prima parte della disamina della responsabilità disciplinare nel nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali dedicata agli articoli dal 60 al 62 - obblighi, sanzioni e codice disciplinare (vedi **Notiziario Archivio Contratti n.29/2018 pag. 18**) - in questa seconda parte la lettura dell'articolato è focalizzata al procedimento disciplinare, e segnatamente agli artt. dal 63 al 66, a completamento del Titolo IV "Responsabilità disciplinare". Rispetto alla precedente disciplina contrattuale, l'art. 63 lascia invariato l'istituto della sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, confermando la possibilità per l'Amministrazione di disporre, per necessità di accertamenti sui fatti addebitati al dipendente, l'allontanamento di questi dal lavoro fino a trenta giorni con conservazione della retribuzione. A conclusione del procedimento, ove sia comminata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, lo stesso numero di giorni sarà computato nella sanzione. Risulta invece innovata in senso restrittivo la normativa contrattuale della "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale", che l'art 64 disciplina recependo nel corpo del CCNL i contenuti dell'art. 55-ter del testo unico sul pubblico impiego (d. lgs. n. 165/2001), con conseguente possibilità per l'Amministrazione di procedere alla sospensione cautelare dal servizio con privazione della retribuzione, sia che il dipendente venga colpito da misura

“L'art. 66 consente al dipendente che rinunci all'impugnazione, uno sconto di sanzione”

restrittiva della libertà personale (art. 64, co. 1) sia nell'ipotesi in cui il procedimento penale non comporti detta restrizione, ovvero questa sia cessata (co. 2). Ai commi 3, 4 e 5, l'art. 64 richiama gli obblighi di sospensione nei casi previsti, rispettivamente, dal d. lgs. n. 235/2012 (TU in materia di non candidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi) e la normativa sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare dettata dalla legge n. 97/2001 e dall'art. 55-ter del TUPI, in caso di condanna anche non definitiva e in presenza di sospensione condizionale della pena. Qualora si rinvenga l'applicabilità del licenziamento disciplinare, il procedimento disciplinare può essere sospeso, ai sensi del comma 6, fino all'esito del procedimento penale,

prorogato per un periodo non superiore a cinque anni; detto limite temporale decade nei casi di licenziamento disciplinare con riferimento ai quali l'Amministrazione ritenga pregiudizievole, discreditante o inopportuna la permanenza in servizio del dipendente, condizione per cui la sospensione può essere protratta oltre il quinquennio, fino all'esito del procedimento penale, seppur sottoposta a revisione con cadenza biennale. L'articolo si chiude con i commi dal 7 al 9 dedicati al trattamento economico spettante

segue da pag. 17

tante al dipendente nei casi di sospensione sopra descritti: un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare unitamente, ove spettanti, agli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità; in caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, un conguaglio a titolo di indennità di quanto dovuto se il dipendente fosse rimasto in servizio, con esclusione delle indennità e dei compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Recependo il dettato dell'art. 55-ter e quater del TUPI, il CCNL introduce all'art. 65 una sostanziale modifica del rapporto tra i procedimenti penale e disciplinare, prevedendo la possibilità per l'Amministrazione di attivare il procedimento disciplinare sospeso in caso di procedure penali, anche a fronte di un provvedimento giurisdizionale non definitivo, nei casi nei quali l'Amministrazione venga in possesso di elementi sufficienti per concludere il procedimento. Risulta inoltre modificato l'iter procedurale in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente colpito da procedimento disciplinare. Nell'ipotesi, infatti, di sospensione del procedimento disciplinare che abbia ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, ancorché intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione - perché il "fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "non costituisce illecito penale" o altra

formulazione analoga - l'autorità disciplinare riprenderà il procedimento sospeso nel caso in cui al dipendente siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare. Nel caso inverso in cui il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione ovvero con un atto di archiviazione, il dipendente ha diritto, dalla data della sentenza, alla riammissione in servizio presso l'Amministrazione, anche in soprannumero, nella medesima o in altra sede, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Chiude il Titolo IV l'articolo 66 con l'introduzione dell'istituto della "determinazione concordata della sanzione", che costituisce la novità disciplinare più importante introdotta dal CCNL, in quanto innova non solo la normativa contrattuale ma la stessa legislazione in materia di pubblico impiego. L'art. 66 introduce una sorta di patteggiamento che consente al dipendente il quale rinunci ad esercitare l'impugnazione, uno sconto di sanzione che non può cambiare la natura della sanzione, trasformando ad esempio una sospensione in richiamo scritto, ma può alleggerirla, ad esempio riducendo il periodo di sospensione e di interruzione dello stipendio.

L'attivazione della procedura conciliativa può essere proposta sia dall'autorità disciplinare che dal dipendente entro cinque giorni dalla data di audizione del dipendente. La proposta, che deve riportare la descrizione dei fatti e prospettare la possibile misura sanzionatoria, deve essere accolta dalla controparte entro 5 giorni dalla data di presentazione, trascorsi i quali i termini sospesi del procedimento disciplinare riprendono il loro decorso. In caso di accoglimento, l'iter prevede che il dipendente sia convocato entro tre giorni, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante sindacale, e che si svolga la procedura conciliativa entro il termine di trenta giorni dalla contestazione, pena l'estinzione della procedura e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Banca dati ARAN-CNEL, ora la trasmissione degli accordi integrativi è anche un obbligo contrattuale

La previsione contenuta nell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, concernente l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, i testi degli accordi integrativi sottoscritti con le relative relazioni tecnico-finanziarie ed illustrative, è stata ora recepita nei nuovi CCNL del settore pubblico, validi per il triennio 2016-2018. In particolare, la clausola in parola trova posto all'art. 8, comma 8, del CCNL Funzioni Centrali, all'art., comma 8, del CCNL Sanità, all'art. 8 comma 8, del CCNL Funzioni Locali e all'art 7, comma 11, del CCNL Istruzione e Ricerca. In tutti i casi, le previsioni contrattuali fanno esplicito riferimento anche agli atti adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (secondo la nuova procedura e con i limiti introdotti dagli stessi CCNL), concernente la possibilità di procedere alla sottoscrizione, in via provvisoria, di atti unilaterali, in caso di mancato raggiungimento dell'accordo in sede di contrattazione integrativa (nazionale o di sede). Ricordiamo che la banca dati ARAN-CNEL sulla contrattazione integrativa nel settore pubblico, avviata a partire dal 1° ottobre 2015, è liberamente consultabile all'indirizzo internet www.contrattiintegrativi.pa e raccoglie attualmente circa 42.000 accordi depositati a cura delle amministrazioni pubbliche con procedura telematica.



Notiziario dell'Archivio Contratti

n. 30 nuova serie | Luglio 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, Angelica Picciocchi, 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

Banca dati ARAN-CNEL: pubblicato il sesto rapporto di monitoraggio della contrattazione integrativa



I contenuti del sesto rapporto di monitoraggio della contrattazione integrativa - realizzato dall'Aran in base all'art. 46, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 - sono stati resi pubblici dall'Agenzia l'8 maggio scorso. Il rapporto offre, con riferimento al 2017, interessanti informazioni sulle tendenze generali della contrattazione integrativa desumibili dai 14.641 contratti trasmessi nell'anno di riferimento. Le amministrazioni pubbliche, ripartite in 10 comparti, dal 1° ottobre 2015, sono tenute ad inviare via web all'ARAN e al CNEL i contratti integrativi del settore pubblico utilizzando la procedura unificata ad hoc messa a punto dall'Agenzia e dal Consiglio e il sistema alimenta - esclusivamente attraverso l'inserimento effettuato direttamente dalle amministrazioni nel forum di trasmissione - un unico data base che consente la raccolta di dati e informazioni molto interessanti per comprendere l'andamento delle dinamiche contrattuali integrative nel settore pubblico.

Preliminarmente, il report chiarisce che, ai fini di una corretta lettura dei dati, occorre tenere presente che "in alcuni comparti le amministrazioni sono sedi uniche di contrattazione, mentre in altri comparti sono presenti sia una sede nazionale di contrattazione integrativa - che negozia il cd. "contratto integrativo di Ministero o di Ente" - sia più sedi decentrate, articolate su base geografica o su base di Direzione o Dipartimento". Ciò contribuisce a spiegare l'apparente bassa percentuale (52%, ossia 11.269 su 21.678) di sedi decentrate che risultano aver sottoscritto accordi nel 2017.

I comparti che hanno alimentato in maniera più significativa la banca dati ARAN-CNEL sono quello della Scuola, con 7.330 contratti pari al 50,1% dei documenti trasmessi, e quello delle Regioni e Autonomie locali, con 5.815 contratti, pari al 39,7% delle trasmissioni complessive. I tassi di contrattazione più elevati si rinvencono nei comparti Scuola, con il 74,6%, e Università, con il 64,7%. La ripartizione geografica vede ai primi posti la Lombardia, con il 16,6%, il Lazio, con l'11,4%, il Piemonte, con il 9,3%. Va segnalato che per le Regioni a statuto speciale e per le Province autonome, poiché la gran parte delle loro Amministrazioni non applica i CCNL di ambito ARAN, non sussiste a loro carico l'obbligo di trasmissione. Questo spiega anche la ragione per la quale il numero dei contratti trasmesso da quelle realtà territoriali è davvero modesto.

In merito alla tipologia dei contratti sottoscritti e trasmessi, questi sono quasi equamente distribuiti tra "normativi" (48%), ed "economici" (46%). Un più che modesto 6% disciplina, invece, "specifiche materie". Quanto ai destinatari dell'attività contrattuale, ben 13.817 contratti (il 94%), sono rivolti al personale non dirigente. Nel comparto del Servizio sanitario nazionale, però, la percentuale di contratti per la dirigenza - medica e non - raggiunge, complessivamente, la significativa cifra del 54%, lasciando il restante 46% alla disciplina di materie e istituti applicabili al personale non dirigente.

Interessanti i dati relativi all'attività negoziale delle RSU: solo il 5% dei contratti risulta essere stato sottoscritto senza l'adesione delle RSU. Nella maggior parte dei comparti, infatti, si rileva una percentuale di consenso superiore al 90%, fatta eccezione per il comparto degli Enti pubblici non economici per i quali si registra un tasso di sottoscrizione ben più modesto (solo il 49%). Le ragioni di questa diversità sono ascrivibili, principalmente, al fatto che il comparto Enti pubblici non economici comprende numerosi enti di ridottissime dimensioni (ad esempio, gli Ordini professionali) in cui spesso la RSU non è presente. Oltre ai contratti integrativi, la rilevazione ARAN comprende anche gli atti unilaterali adottati e trasmessi dalle amministrazioni ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001. Com'è noto, si tratta di atti conseguenti al mancato accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, attraverso i quali le amministrazioni possono disciplinare unilateralmente, in via provvisoria, le materie su cui non è stato possibile raggiungere l'intesa sindacale ed a cui si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste per gli accordi di contrattazione integrativa. La rilevazione ARAN mostra come nel 2017 l'incidenza degli atti unilaterali rispetto al totale degli accordi trasmessi sia stata davvero poco significativa: appena 215 su 14.641, pari all'1,5% (nel 2016 era stata pari all'1,7%). Solo in un comparto, quello del Servizio sanitario nazionale, si rileva una percentuale relativamente elevata rispetto alla media (2,6%), mentre gli altri comparti che hanno superato la soglia dell'1% sono Regioni-Autonomie locali e Scuola (rispettivamente l'1,9 e l'1,2%).