



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 25 – marzo 2017 – notiziario trimestrale *on-line*

La facoltà del datore di recedere dal contratto collettivo di lavoro

Nell'ordinamento italiano il datore di lavoro che non sia iscritto a una organizzazione datoriale firmataria di contratti collettivi, non ha l'obbligo di instaurare trattative contrattuali, né di applicare un contratto collettivo, e neppure quello di applicare il contratto collettivo nazionale prevalente nel settore merceologico in cui opera. L'applicazione, da parte del datore, di un contratto collettivo "di riferimento" e il relativo potere di recedere dallo stesso coinvolgono i fondamenti ordinamentali generali che si applicano a ogni contratto, *in primis* l'autonomia contrattuale, ossia la libertà di ogni singolo soggetto giuridico di stipulare o meno un negozio e di determinarne il contenuto, la facoltà di vincolarsi liberamente, la legittima possibilità di interrompere – anche con atto unilaterale – un vincolo che altrimenti, diventando perpetuo, violerebbe i principi generali della libertà contrattuale e della libertà sindacale.

Quando si tratta di contratti collettivi di lavoro i problemi si complicano perché coinvolgono il funzionamento delle relazioni industriali all'interno di una unità produttiva, e soprattutto perché impattano sulla disciplina dei rapporti individuali di lavoro. In linea di massima si può affermare che il contratto collettivo prevede una scadenza proprio perché vincolare per sempre tutte le parti contraenti vanificherebbe la causa e la funzione sociale della

contrattazione collettiva, che disciplina una realtà socio-economica in continua trasformazione.

Per individuare il contratto collettivo applicato da un'azienda, nei casi in cui non sia esplicitamente previsto nei contratti individuali dei dipendenti, non è sufficiente il generale richiamo, da parte del datore, alle tabelle dei minimi salariali o l'applicazione di alcune clausole del contratto collettivo; è al contrario necessario che l'azienda abbia dato applicazione alle clausole più rilevanti e significative, quelle che qualificano il contratto. I contratti collettivi, in quanto atti di natura negoziale e privatistica, si applicano ai rapporti che

Continua a pag. 2

Sommario:

- ❑ La facoltà del datore di recedere dal contratto collettivo
- ❑ L' "Archivio contratti del settore pubblico" si adegua alle nuove norme sulla trasparenza
- ❑ CCNL industria tessile, più attenzione al *welfare*
- ❑ Un monitoraggio della contrattazione sociale di prossimità: politiche socio-familiari al centro dell'attenzione
- ❑ Accordo nel settore bancario per le vittime di violenza di genere
- ❑ Solidarietà occupazionale e transizione energetica, gli impegni delle parti firmatarie del nuovo CCNL elettrici
- ❑ Nelle aziende ANIA orari più flessibili, ma concordati
- ❑ ABI e sindacati di categoria: un codice etico per promuovere le politiche commerciali e l'organizzazione del lavoro
- ❑ Produttività e *welfare*: crescita lenta, ma costante, degli accordi aziendali e territoriali depositati con procedura telematica
- ❑ Doppio rapporto di lavoro subordinato-autonomo per un biennio nell'accordo sperimentale del Gruppo Intesa Sanpaolo
- ❑ I numeri dell'Archivio contratti
- ❑ ENEL, integrativo in due tempi per la tutela del capitale umano
- ❑ I documenti dell'Archivio storico - Le scelte per il miglioramento dell'efficienza operativa nell'accordo ENEL del 1989

Publicato il *report* aggiornato dei CCNL depositati in Archivio



Disponibile su [www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Report ccnl vigenti](http://www.cnel.it/Archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Report_ccnl_vigenti)

L' "Archivio contratti del settore pubblico" si adegua alle nuove norme sulla trasparenza

Fra le numerose modifiche recentemente apportate al testo del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ("Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") da parte del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124), si segnala l'introduzione dell'art. 9-bis ("Pubblicazione delle banche dati"), nel quale è stabilito (comma 1) che le pubbliche amministrazioni titolari di alcune banche dati - indicate in uno specifico allegato - sono tenute a pubblicare i dati nel rispetto dei requisiti sulla qualità delle informazioni, definiti nell'art. 6 del medesimo decreto legislativo 33/2013, "ove compatibili con le modalità di raccolta ed elaborazione dei dati".

Rientra in questo novero anche la banca dati denominata "Archivio contratti del settore pubblico", detenuta da ARAN e CNEL ai sensi degli art. 40-bis, c. 5 e 47 c. 8 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La norma precisa inoltre che l'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni pubbliche (che in questo caso, ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto legislativo n. 33/2013, si riferiscono "ai riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali, che si applicano loro, nonché le eventuali interpretazioni autentiche" e ai "contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo") avviene "mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale, rispettivamente, alla banca dati contenente i relativi dati, informazioni o documenti, ferma restando la possibilità per le amministrazioni di continuare a pubblicare sul proprio sito i predetti dati purché identici a quelli comunicati alla banca dati."

Nell'intento di soddisfare gli obiettivi di trasparenza e di fruibilità della propria banca dati, anche in relazione all'ampliamento del diritto di accesso civico sancito dalle disposizioni sopra ricordate, ARAN e CNEL (che già dal 1° ottobre 2015 hanno reso operativa la procedura unificata di trasmissione degli accordi nazionali e decentrati del settore pubblico da parte di tutte le pubbliche amministrazioni) si apprestano a rendere disponibile *on-line* in forma centralizzata - e nel rispetto dei parametri previsti in materia di trasparenza e sicurezza dei dati - l' "Archivio contratti del settore pubblico" definito nell'Allegato B all'art. 9-bis del decreto legislativo n. 33/2013, cui sarà possibile accedere con apposito *link* anche attraverso il sito istituzionale del CNEL.

La facoltà del datore di recedere dal contratto collettivo di lavoro

intercorrono tra soggetti aderenti alle associazioni stipulanti, ovvero che vi abbiano fatto espressa adesione o li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento costante e prolungato di applicazione delle clausole ai singoli rapporti di lavoro. Per concretizzare una "adesione implicita" ad un contratto collettivo non è sufficiente il semplice riferimento alle tabelle salariali previste dal contratto stesso, e neppure la constatazione che il datore non iscritto ad alcuna associazione stipulante abbia proceduto comunque all'applicazione di alcune clausole di tale contratto, contestandone invece altre.

L'azienda che risulti associata a una organizzazione datoriale stipulante non può unilateralmente decidere di disapplicare il proprio contratto nazionale e applicarne uno relativo allo stesso settore di attività, ma firmato da un'altra organizzazione datoriale, ad esempio perché ritenga che tale altro contratto sia più rispondente alle proprie specifiche esigenze, oppure quando il primo contratto sia divenuto eccessivamente oneroso in conseguenza di una situazione di difficoltà economica. Tale azienda non può, in altre parole, scegliere di applicare un contratto considerato più conveniente per il suo *business*, a prescindere dal sistema di regole predisposto dall'organizzazione di rappresentanza alla quale l'azienda ha aderito, per la semplice ragione che l'azienda non è il soggetto stipulante (mentre lo è invece l'associazione datoriale alla quale l'azienda ha aderito).

La giurisprudenza è univoca nell'affermare che solo le parti stipulanti del contratto possono effettuare la disdetta, e che la facoltà di recesso da un contratto collettivo non può appartenere al singolo datore di lavoro iscritto alla parte stipulante, ma solo all'associazione di appartenenza. Il datore che intenda sottrarsi alla disciplina collettiva può scegliere di non affiliarsi, oppure recedere dall'associazione cui è associato. Il datore può decidere di ricorrere a un contratto aziendale che contenga deroghe puntuali al CCNL di categoria, su punti specifici e in modalità negoziata con la controparte, ma non può legittimamente innescare una "gara al ribasso" scegliendo fra contratti nazionali diversi in base alla convenienza e al rapporto di forza che riesce in un dato momento storico a imporre. Naturalmente, il datore di lavoro che legittimamente recede dal contratto collettivo nazionale applicato per adottarne un altro, può farlo anche senza consultare i lavoratori, ma deve comunque informarli; eventuali modifiche *in peius* delle condizioni praticate mediante il nuovo contratto (ad esempio, nei livelli retributivi) non possono comunque applicarsi ai lavoratori che erano già in forza all'azienda prima dell'adozione del nuovo contratto.

L'individuazione del contratto collettivo di riferimento pone delle difficoltà anche dal punto di vista del singolo lavoratore. La regola secondo cui, ai fini dell'applicazione del contratto, l'appartenenza alla categoria professionale si determina in base all'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, non opera nei riguardi della

CCNL industria tessile, più attenzione al *welfare*

Dopo una trattativa di quasi un anno il 21 febbraio l'associazione imprenditoriale Sistema Moda Italia-Federazione tessile e moda e i sindacati del settore Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto tessile, abbigliamento, moda con vigenza 1° aprile 2016 - 31 dicembre 2019. Il testo dell'accordo è consultabile su www.cnel.it/archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale dei settori pubblico e privato / archivio corrente / tessili. L'intesa, che interessa oltre 420.000 lavoratori impiegati in circa 40.000 imprese, stabilisce un incremento retributivo complessivo di 90 euro fra minimi e servizi di *welfare* contrattuale. L'aumento sui minimi salariali (E.R.N. - Elemento Retributivo Nazionale) è calcolato in 70 euro parametrati sul livello 4° (da ricalcolare su 8 livelli), ed è suddiviso in tre successive *tranche*: 25 euro dal 1 aprile 2017, 25 euro dal 1 luglio 2018 e 20 dal 1 luglio 2019.

Sono inserite importanti innovazioni sul piano della previdenza complementare e della sanità integrativa, in un quadro di relazioni industriali partecipative che valorizzino il ruolo dei lavoratori in un settore produttivo da sempre centrale per l'economia del Paese.

Sul versante del *welfare* contrattuale l'accordo prevede l'istituzione "nel più breve tempo possibile" di un "fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa al S.S.N.", in favore degli addetti al settore Tessile Abbigliamento Moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore Moda. Il fondo, al quale saranno iscritti tutti i lavoratori ai quali si applica il CCNL, sarà finanziato a decorrere dall'1.1.2018 con un contributo base interamente a carico delle aziende e pari a 12 euro mensili per addetto per 12 mensilità. Inoltre, per stimolare le adesioni dei lavoratori al fondo previdenza complementare del settore - *Previmoda* - è stato

La facoltà del datore di recedere dal contratto collettivo

contrattazione collettiva, che come abbiamo detto è vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni stipulanti e a coloro che abbiano esplicitamente o implicitamente aderito al contratto. Pertanto, nel caso di rapporti di lavoro regolati dal contratto collettivo proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività prevalente svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può chiedere l'applicazione di un contratto collettivo diverso solo perché più conveniente per il lavoratore stesso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza associativa. Il lavoratore può eventualmente e legittimamente richiamare la disciplina "alternativa" come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione, ritenendo il trattamento economico previsto nel contratto applicato non conforme alla norma costituzionale (art. 36 Cost.). Si può quindi affermare che il contratto collettivo di riferimento di un settore operi *erga omnes* nella fissazione di un parametro minimo retributivo, a prescindere dall'adesione del datore al contratto stesso.

confermato il contributo minimo a carico del lavoratore (1,50 % dell'E.R.N.), mentre è stato aumentato dello 0,50 % quello a carico dell'impresa.

Va segnalato l'elemento perequativo per tutte quelle imprese che non effettuano la contrattazione di secondo livello. Nell'intesa si fa riferimento all'*elemento di garanzia retributiva* e viene specificato che "ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, ai lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva. Tale importo annuo, pari a 250 euro lordi per il 2017 e 300 euro lordi per il 2018 e il 2019, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020 ai lavoratori in forza dal 1° gennaio di ogni anno ..."

Interessanti anche le novità sotto il profilo normativo, a partire dai congedi parentali, con la possibilità di frazionabilità in ore dei permessi; in caso di adozioni internazionali è prevista l'aspettativa non retribuita di durata pari alla permanenza all'estero e fino ad un massimo di 30 giorni, e si prevede inoltre che l'impresa possa valutare il superamento di tale limite.

Per favorire l'implementazione della formazione continua l'accordo prevede che la RSU possa nominare tra i suoi membri un delegato aziendale per la formazione continua con "l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali".

In considerazione delle caratteristiche particolari del settore, l'accordo introduce la flessibilità dell'orario contrattuale per far fronte a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, a fronte di una corrispondente riduzione della medesima entità di ore lavorate in eccedenza.

Una novità che potrebbe incidere sulle politiche industriali di settore è rappresentata dal ruolo centrale attribuito all'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda. L'Osservatorio, struttura paritetica con compiti di concertazione e di analisi dei problemi del settore, offre alle parti contraenti un supporto anche nella realizzazione della sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale, per condividere linee strategiche di evoluzione del settore e definire proposte e iniziative congiunte nei confronti del Governo.

Prevista infine una Commissione tecnica paritetica sperimentale con il compito di effettuare la ricognizione dei problemi derivanti da cambiamenti organizzativi e tecnologici con riflessi sull'organizzazione del lavoro, e di valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri di riconoscimento e valorizzazione delle professionalità.

Non è superfluo sottolineare che in premessa le parti ritengono necessaria l'armonizzazione della sezione prima del CCNL al cosiddetto "testo unico sulla rappresentanza" del 10 gennaio 2014: in sede di stesura del testo definitivo del CCNL le parti hanno assunto l'impegno a definirne il recepimento, con particolare riferimento agli istituti demandati alla regolamentazione contrattuale.

Un monitoraggio della contrattazione sociale di prossimità: politiche socio-familiari al centro dell'attenzione

Uno studio degli accordi di contrattazione sociale sottoscritti nel 2015 è contenuto nel rapporto 2016 "Ripartire dalla contrattazione sociale di prossimità per un *welfare* integrato e inclusivo". I dati raccolti dall'Osservatorio sociale della CISL, che conta circa 5.000 contratti siglati con istituzioni locali e soggetti sociali sul territorio, sono stati incrociati con quelli relativi ai contratti archiviati nell'Osservatorio sulla contrattazione sociale di secondo livello. L'analisi integrata delle informazioni classificate fornisce un monitoraggio dei processi e dei contenuti degli accordi in materia sociale, un quadro del peso della negoziazione di prossimità sulla promozione del benessere sociale e un'analisi della dimensione strategica delle politiche locali di *welfare*. Il monitoraggio della contrattazione sul territorio pone in luce, inoltre, l'interazione fra *policy maker* pubblici e privati sul terreno dello sviluppo economico e del dialogo sociale, e una dimensione dell'impatto che tale tipologia di contrattazione produce sulla spesa sociale delle Amministrazioni coinvolte.

Il rapporto esamina i 1.002 accordi sottoscritti nel 2015 in 1.795 Comuni di piccole dimensioni (numero medio di abitanti pari a 3.664 unità). Rispetto al 2014 i dati evidenziano un incremento delle negoziazioni nei Comuni di dimensioni maggiori, una quota media del 9,4% delle entrate delle Amministrazioni destinate alla contrattazione sociale e una spesa sociale comunale pari a 69,10 euro *pro-capite*, che scende in media del 6,4% nei Comuni nei quali non si registra contrattazione di prossimità.

Delle 18 Regioni monitorate (non sono presenti indicatori riguardanti Calabria e Basilicata) la Lombardia raccoglie la metà degli accordi (47% del totale nel 2015, in crescita), seguita da Emilia-Romagna (15%), Puglia (10%), Toscana (7%), Piemonte (6,8%), Marche (4,8%) e Lazio (4%). In aumentato gli accordi sottoscritti a livello sovra-comunale (in Lombardia rappresentano il 19% del totale).

Le negoziazioni del 2015 sono riferibili nel 72% dei casi al livello comunale, nel 22% al livello sovracomunale, nel 3% regionale e nel 2,6% provinciale. L'81% dei contratti ha durata annuale e il 10% dai 24 ai 36 mesi. L'analisi dei soggetti firmatari mostra una partecipazione quasi esclusiva dei rappresentanti sindacali territoriali e della pubblica amministrazione locale, mentre solo il 3% delle intese è stato sottoscritto da una parte imprenditoriale e una quota pari al 4,5% dal terzo settore.

Il rapporto esamina la contrattazione di prossimità anche per aree critiche di intervento, evidenziando come la macro area delle politiche socio-familiari (misure di contrasto alla povertà ed esclusione sociale, abitazione, compartecipazione alla spesa) riguardi la maggioranza degli accordi, seguita dall'area fiscalità locale e costo dei servizi locali. Il 30% delle intese intervenute sulla macro area mercato del lavoro ha

come oggetto misure di sostegno all'occupabilità, mentre il 15% degli interventi in ambito politiche sanitarie e socio sanitarie riguarda la residenzialità.

Gli indicatori su base regionale evidenziano come gli accordi più articolati siano stati siglati in Lombardia (4%) e Marche (3,9%), mentre le misure di contrasto a povertà ed esclusione sociale incidono per il 100% degli interventi in Sardegna e per il 70% nelle Marche e in Lombardia. L'Abruzzo riporta la quota più alta di negoziazioni per protezione alle disabilità e alla non autosufficienza (42%), seguita dalla Lombardia (18%). Il profilo dei soggetti beneficiari mostra che nel 43% dei casi si tratta di *over 65* (autosufficienti e non), nel 22% di adulti in difficoltà e solo nel 7,6% i giovani (con le Marche in testa). In crescita rispetto agli anni precedenti è la percentuale di lavoratori in difficoltà (con un + 13,5% di contrattazione), seguita dal *target* dei soggetti a rischio (+ 5,9%).

Accordo nel settore bancario per le vittime di violenza di genere

Fra le iniziative di valore non meramente simbolico che hanno accompagnato quest'anno la celebrazione della ricorrenza dell'8 marzo, piace ricordare la sottoscrizione di un accordo nazionale per il sistema bancario fra ABI, FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL-CREDITO, UILCA e UNISIN (in corso di acquisizione da parte dell'Archivio) riguardante la concessione di speciali congedi per le donne vittime di violenza.

Richiamando esplicitamente le previsioni dell'art. 24, commi 1 e 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, l'accordo prevede la possibilità di fruire di un congedo della durata massima di tre mesi, nell'arco temporale di tre anni, in favore delle dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio. Il permesso di cui sopra va computato con riferimento alle giornate nelle quali è prevista l'attività lavorativa.

L'accordo prevede altresì che il congedo in parola possa essere fruito sia su base oraria che giornaliera e che sia cumulabile, nella medesima giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla contrattazione collettiva. Le lavoratrici interessate sono tenute a comunicare all'azienda (salvo casi di oggettiva impossibilità) l'intenzione di fruire del congedo con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, precisandone l'inizio e la fine. Il periodo di assenza è computato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, nonché della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale.

Solidarietà occupazionale e transizione energetica, gli impegni delle parti firmatarie del nuovo CCNL elettrici

Nel “Protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive di settore”, allegato all'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico sottoscritto il 25-1-2017 tra Assoelettrica, Utilitalia, ENEL s.p.a., G.S.E. s.p.a., SoG.I.N. s.p.a., Terna s.p.a., Energia Concorrente (che non aveva partecipato alle trattative della tornata precedente) e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL, (consultabile su www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale dei settori pubblico e privato / archivio corrente / aziende di servizi / elettrici), valido per il triennio 2016-2018, le parti definiscono congiuntamente le iniziative da adottare per la gestione delle ristrutturazioni aziendali nel settore elettrico e per la ricollocazione dei lavoratori in esubero.

In prima battuta, il protocollo prevede l'impegno delle aziende del settore elettrico ad acquisire “*curricula* e

candidature di risorse eccedentarie” interessate da procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991. Le aziende interessate da licenziamenti collettivi, anche in forma associata, provvederanno ad inviare i *curricula* alle altre società del settore, in ciò avvalendosi delle “valutazioni di indirizzo” fornite dal costituendo organismo bilaterale paritetico, composto da tre rappresentanti sindacali e tre datoriali, che dovrebbe iniziare a svolgere la propria attività entro il 30 aprile 2017. In ogni caso, le procedure di ricollocazione dei lavoratori provenienti da aziende in stato di tensione occupazionale si ispireranno a criteri di ampia flessibilità: nel documento si precisa infatti che “le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, profili professionali e retributivi e sedi di provenienza”.

Di portata ancor più vasta appare il secondo strumento previsto dal protocollo, rappresentato dal “Fondo di solidarietà del settore elettrico” di cui le parti annunciano l'imminente costituzione “ai sensi delle disposizioni di legge vigenti” (con implicito riferimento alle previsioni contenute nell'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 in materia di fondi di solidarietà bilaterali). Esso servirà a supportare l'adozione di politiche attive del lavoro, formazione e tutela dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riconversione, nel quadro di una “gestione efficiente della transizione energetica”.

Proprio in riferimento ai problemi della transizione energetica prende le mosse l'“Avviso comune in tema di dialogo sociale a sostegno della competitività, sviluppo e occupazione nel settore elettrico” che le parti firmatarie hanno allegato al testo del nuovo articolato contrattuale, in aggiunta al protocollo di cui sopra. Pur ritenendo indispensabile l'intervento del governo e delle istituzioni, sia a livello nazionale che territoriale, per la valorizzazione degli investimenti già effettuati “nel comparto delle reti, nelle rinnovabili e negli impianti termoelettrici, flessibili ed efficienti”, le parti ribadiscono l'intenzione di dare nuovo impulso agli strumenti ed alle forme di “dialogo sociale e coinvolgimento specifico” sui temi dell'innovazione e della sostenibilità. A tal fine, nel richiamare esplicitamente le attribuzioni ed il ruolo dell'osservatorio nazionale di settore (già definite nei precedenti CCNL ed ora ulteriormente ampliate) nonché i contenuti del protocollo sull'osservatorio permanente dell'energia presso il Ministero dello sviluppo economico, allegato al CCNL del 18 dicembre 2007 (anch'esso consultabile su www.cnel.it / archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale dei settori pubblico e privato / archivio corrente / aziende di servizi / elettrici), sindacati ed associazioni datoriali si impegnano “ad attivare presso il CNEL l'osservatorio permanente dell'energia per affrontare in modo sistematico i temi della transizione energetica”.

Nelle aziende ANIA orari più flessibili, ma concordati

Sottoscritta il 22 febbraio 2017 da ANIA, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA e UILCA-UIL, l'ipotesi di rinnovo del CCNL del personale non dirigente delle imprese di assicurazione (l'accordo, valido fino al 31.12.2019, è in corso di acquisizione e sarà consultabile su www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale dei settori pubblico e privato / archivio corrente / credito assicurazioni) presenta, fra i suoi principali punti di interesse, la previsione di una verifica della possibile inclusione del CCNL AISA (società di assistenza) nell'area contrattuale ANIA, nonché di una migliore omogeneizzazione del contratto collettivo nazionale aziendale della Società Alleanza Assicurazioni, che manterrebbe comunque la propria specificità.

In tema di rapporto di lavoro, viene riformulato l'art. 101 concernente l'orario di lavoro; fra le novità più interessanti vi è la previsione che, pur in presenza di una distribuzione generalizzata (salvo che per alcune ben definite categorie di personale) dell'orario su 37 ore settimanali, l'impresa possa concordare con le RSA un'articolazione dell'orario di lavoro comprendente anche il venerdì pomeriggio, qualora ciò sia motivato da esigenze aziendali. Le tipologie da adottare (adozione di flessibilità entrata/uscita, mantenimento di servizi aziendali, forme di *smart-working*, ecc.) saranno definite in sede di confronto a livello aziendale, da esaurirsi tuttavia entro un termine massimo di 30 giorni, al termine del quale la Società potrà adottare i provvedimenti necessari a garantire il funzionamento degli uffici anche nel pomeriggio del venerdì. In questo caso, peraltro, il coinvolgimento del personale dovrà avvenire con meccanismi di rotazione e secondo le modalità definite nello stesso art. 101 del CCNL.

ABI e sindacati di categoria: un codice etico per promuovere le politiche commerciali e l'organizzazione del lavoro

L'accordo che l'ABI e i rappresentanti dei lavoratori hanno di recente firmato in materia di politiche commerciali e organizzazione del lavoro pone il settore bancario all'avanguardia in Europa nell'adozione di un codice etico che regoli le politiche di vendita dei prodotti finanziari e si ispiri al principio generale della tutela del risparmio. Trasparenza nella comunicazione, etica professionale e sviluppo sostenibile, promossi e sostenuti da una adeguata attività di informazione, formazione e sensibilizzazione, dovranno improntare una nuova cultura finanziaria, incentrata sul rispetto della dignità degli operatori finanziari e del diritto della clientela alla corretta informazione sui prodotti.

L'accordo segna un capitolo che non ha precedenti nella storia delle relazioni industriali nel settore del credito, costituendo il "primo accordo di partecipazione organizzativa nel sistema bancario", che introduce i lavoratori nel merito delle scelte gestionali e pone le condizioni per una rinnovata relazione banca-cliente fondata sulla consulenza e sulla qualità del servizio reso. Una esplicita salvaguardia è rivolta ai lavoratori del settore, che

vengono tutelati da pressioni commerciali impartite dai vertici aziendali e da comunicazioni aziendali fuorvianti e lesive della dignità e professionalità degli operatori, orientate al raggiungimento degli obiettivi quantitativi prefissati. Le parti firmatarie hanno condiviso la necessità di definire un sistema incentivante su obiettivi a medio-lungo termine e sulla qualità del servizio reso al cliente, piuttosto che solo sulla quantità di prodotti venduti; il mancato raggiungimento di tali obiettivi non potrà più comportare in sé una valutazione negativa del dipendente né costituire la causa di provvedimenti disciplinari a suo carico. Le disposizioni aziendali che contravvenissero alla nuova "cultura" vengono segnalate all'esame di organismi bilaterali *ad hoc*, la cui costituzione vede nell'accordo l'indicazione di tempi certi.

Entro 90 giorni dalla data di stipula sono previsti incontri in tutte le aziende aderenti, in sede aziendale o di gruppo, per definire specifici accordi aziendali ovvero intervenire con i necessari raccordi con il protocollo nazionale ove già sussistano intese in materia, nel rispetto dell'autonomia delle singole aziende. A seguire, entro 180 giorni dalla stipula è prevista la costituzione dei richiamati organismi bilaterali per l'esame delle segnalazioni da parte dei lavoratori. I vertici aziendali saranno tenuti ad informare il sindacato, aziendale o di gruppo, sulle misure adottate in materia di segnalazioni, in particolare su quelle finalizzate alla rimozione dei comportamenti che disattendano l'accordo.

La funzione di indirizzo e di monitoraggio sull'applicazione dell'accordo è assegnata a una commissione nazionale bilaterale, in grado di interloquire con i corrispondenti organismi decentrati per l'acquisizione di informazioni, la diffusione di buone pratiche e la realizzazione di iniziative varie, la soluzione delle questioni relative all'applicazione dell'accordo che non abbiano trovato definizione negli organismi bilaterali aziendali o di gruppo.

L'accordo costituirà parte integrante del prossimo contratto collettivo nazionale, nel quale si prevede di introdurre un nuovo sistema incentivante non più parametrato sui risultati commerciali. Le parti hanno inteso lavorare non solo in direzione del rilancio delle relazioni industriali nel settore creditizio, ma per recuperare allo stesso un ruolo centrale di sostegno allo sviluppo socio-economico del Paese e come strumento di diffusione di fiducia al sistema-Paese, in un quadro di effettivo rinnovato impegno datoriale nella raccolta e messa a valore delle istanze partecipative.

Il testo dell'accordo è consultabile su www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale dei settori pubblico e privato / archivio corrente / credito assicurazioni

Produttività e *welfare*: crescita lenta, ma costante, degli accordi aziendali e territoriali depositati con procedura telematica

Secondo i dati diffusi con un comunicato stampa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 16 marzo scorso, il numero di contratti aziendali e territoriali per la corresponsione dei premi di produttività a tassazione agevolata, depositati con la procedura telematica prevista ai sensi dell'art. 5 del decreto interministeriale Lavoro-Economia 25 marzo 2016, ha raggiunto la quota di 20.003 unità alla data del 13 marzo (erano 17.318 alla data del 14 dicembre 2016, come segnalato nel numero di dicembre del Notiziario). Di essi, 11.547 si riferiscono ad accordi sottoscritti nel 2015 (per i quali il termine di invio era fissato al 15 luglio 2016) e i restanti 8.456 ad accordi sottoscritti nel periodo dall'1.1.2016 in poi.

Limitando l'analisi a questi ultimi (nei quali si proietta l'effetto delle misure incentivanti introdotte dalle leggi n. 208/2015 e n. 232/2016), si può osservare che per la maggior parte (7.013, pari all'83%) risultano essere contratti aziendali, mentre i territoriali ammontano a 1.443. Con riguardo ai contenuti, infine, dalle note esplicative fornite dal Ministero si ricava che, in riferimento al totale degli accordi depositati, 2.147 di essi prevedono un piano di partecipazione e 4.317 contengono misure di *welfare* aziendale.

Doppio rapporto di lavoro subordinato-autonomo per un biennio nel protocollo sperimentale del Gruppo Intesa Sanpaolo

In un contesto di evoluzione del mercato del lavoro nel quale sempre più spesso si teme che il progresso tecnologico renda desuete certe mansioni e contribuisca ad incrementare la disoccupazione, sostituendo le macchine al lavoro umano, suscita interesse l'esperimento tentato con il "Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo" siglato il 1° febbraio dal Gruppo Bancario e dai sindacati del settore (FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA E UNISIN).

Molte le novità contenute nel documento, che riguardano sia incentivi diretti all'occupazione, legati all'avvicendamento di nuovi assunti con l'uscita agevolata di coloro che sono in possesso di determinati requisiti per poter usufruire di alcune misure di scivolo per la pensione, in un'ottica di "staffetta generazionale", sia incentivi più indiretti, qual è l'esperimento di una nuova forma di lavoro che può essere definita "ibrida" in quanto presenta contemporaneamente caratteristiche di lavoro subordinato e altre caratteristiche di lavoro autonomo, riguardante la figura del consulente o del promotore finanziario.

L'esperimento proposto riguarda l'assunzione, entro il termine del 31 dicembre 2018, in numero proporzionale ai pensionamenti che interverranno in questo lasso di tempo, fino ad un massimo di 400 unità di personale con contratto di lavoro subordinato *part-time*, con articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale di tipo verticale pari a 15 o 22 ore e 30 minuti, cui si somma un parallelo, contestuale e distinto contratto di lavoro autonomo come consulente finanziario. Le due forme di rapporto rimangono indipendenti l'una rispetto all'altra e reciprocamente assoggettate alla specifica disciplina legale e contrattuale applicabile.

I lavoratori interessati potranno godere, per le ore di lavoro subordinato, di tutte le garanzie di un contratto a tempo indeterminato (malattia, gravidanza ecc. ecc.), beneficeranno – a titolo di maggior favore - di un trattamento integrativo *ad personam* pari all'11% della voce stipendio percepita e, al termine del periodo sperimentale di ventiquattro mesi, saranno chiamati a scegliere se continuare a svolgere la propria attività in forma ibrida o richiedere di convertire il rapporto a tempo pieno con contestuale cessazione sia del rapporto di lavoro autonomo che del trattamento integrativo *ad personam*. In quest'ultimo caso l'istituto proporrà una collocazione (che non dovrà essere considerata trasferimento), entro il termine successivo di 9 mesi, nella loro regione di assunzione o in una delle regioni limitrofe.

L'opportunità lavorativa a doppio regime subordinato-autonomo viene estesa anche al personale in servizio nel Gruppo Intesa Sanpaolo già

iscritto all'albo dei consulenti finanziari che maturi i requisiti pensionistici entro il 2020 nonché, a discrezione dell'azienda, al restante personale in servizio (purché in possesso dell'iscrizione all'albo dei consulenti) in un numero massimo di 150 unità e per la durata di due anni. In quest'ultimo caso, entro il quarto mese antecedente la scadenza del termine i dipendenti potranno manifestare la volontà di rinnovare il rapporto subordinato a tempo parziale per un ulteriore biennio e l'azienda potrà confermare o meno la volontà di rinnovare per il medesimo periodo il rapporto di lavoro autonomo.

Un altro aspetto innovativo dell'accordo è rappresentato dalla possibilità di operare nuove assunzioni agevolando le uscite volontarie e il *part time* agevolato. Al raggiungimento di 750 cessazioni per pensionamento si procederà, entro il 31/12/2018, ad effettuare nuove assunzioni, *full time* o *part-time*, in numero corrispondente a 100 *full-time* equivalenti e, nel caso che le cessazioni dovessero superare le 1000 unità, saranno effettuate ulteriori 50 assunzioni *full-time* equivalenti.

Per quanto riguarda le assunzioni legate al *part time* agevolato, è previsto un numero di assunzioni corrispondente al tempo di lavoro che viene ridotto a seguito dell'applicazione di tale istituto.

Il protocollo introduce infatti importanti novità sugli incentivi ai pensionamenti, sempre richiesti su base volontaria: per coloro che hanno già maturato il diritto al trattamento di anzianità o vecchiaia è previsto come incentivo all'esodo il 75% dell'ultima retribuzione annua lorda nel caso abbiano chiesto di andare in pensione entro il termine del 24 febbraio o, per coloro che matureranno i requisiti entro il 31 dicembre 2018, entro il 30 aprile 2017.

Inoltre, chi maturerà i requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia fra il 31 dicembre 2018 e il 31 dicembre 2020 potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a *part time*, fino al raggiungimento della pensione e per una durata di massima non inferiore ai 24 mesi, con una retribuzione ridotta in modo proporzionale alle ore di lavoro, ma con il pagamento di tutti gli oneri contributivi a carico dell'azienda, come se il contratto fosse ancora a tempo pieno, non avendo quindi nessuna ripercussione negativa sull'importo finale della pensione.

Nel protocollo, infine, sono previste anche misure di *welfare* aziendale per migliorare la vita dei lavoratori: si tratta di iniziative rivolte ai portatori di gravi patologie e al personale "over 60", come ad esempio, richieste volontarie di mobilità professionale e territoriale, flessibilità di orario e degli intervalli dal lavoro, varie forme di *part-time*, lavoro flessibile, attività di volontariato, progetti di *counseling* a beneficio dei lavoratori del Gruppo.

I numeri dell'Archivio contratti

Nel I trimestre del 2017 l'Archivio contratti CNEL si è arricchito di **74** accordi di contrattazione nazionale, in parte depositati dalle parti contraenti in base all'art. 17 della legge 936/1986, in parte acquisiti dall'Ufficio.

Nella tabella 1 riportiamo la consueta ripartizione per settore, dalla quale si possono evincere quelli in cui la contrattazione è maggiormente prolifica.

Tabella 1

Contrattazione Nazionale	
Accordi depositati al CNEL nel I trimestre 2017	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	4
Chimici	6
Meccanici	1
Tessili	4
Alimentaristi - Agroindustriale	4
Edilizia	3
Poligrafici e Spettacolo	0
Commercio	22
Trasporti	9
Credito e Assicurazioni	5
Aziende di Servizi	1
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	9
Altri Vari	6
Totale	74

Una buona parte dei contratti inseriti in questo trimestre sono stati recuperati grazie ad uno sforzo aggiuntivo da parte dell'Ufficio che ha effettuato un lavoro mirato di acquisizione tramite richieste alle parti contraenti al fine di recuperare i CCNL rinnovati di cui si è avuta notizia. Il problema principale di aggiornamento dell'Archivio è il mancato deposito dei

contratti rinnovati da parte di molti stipulanti. Solo una parte di questi risulta solerte nell'invio della contrattazione nazionale al CNEL, e ciò avviene soprattutto quando si tratta di nuove formazioni sindacali o nuove associazioni datoriali che sottoscrivono un "nuovo" contratto.

L'attività di acquisizione svolta dall'Ufficio ha dato i suoi frutti e ha permesso di colmare molte delle lacune presenti a causa del mancato "deposito entro 30 giorni dalla stipula a cura dei soggetti stipulanti", previsto dalla normativa di riferimento su menzionata.

Contestualmente all'opera di acquisizione si è cercato di effettuare anche una ricognizione, con la collaborazione delle parti contraenti, di eventuali cessazioni o confluenze contrattuali che ci permettano di collocare nell'Archivio storico CCNL ormai scaduti

Tabella 2

Contrattazione Nazionale	
Ccnl vigenti depositati al CNEL (marzo 2017)	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	47
Chimici	34
Meccanici	28
Tessili	31
Alimentaristi - Agroindustriale	35
Edilizia	63
Poligrafici e Spettacolo	44
Commercio	192
Trasporti	61
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	40
Amministrazione Pubblica	38
Enti e Istituzioni Private	96
Altri Vari	69
Totale	809

I numeri dell'Archivio contratti

da tempo.

Nella tabella 2 gli **809** CCNL vigenti che risultano catalogati in Archivio sono stati ripartiti per settore, mentre nel grafico 1 viene messo in evidenza l'andamento temporale della numerosità dei CCNL vigenti con dati trimestrali a partire da settembre 2012.

Si può constatare come il dato riferito a questo ultimo trimestre sia l'unico in cui la numerosità dei CCNL vigenti è in calo (oltre alla lieve flessione registrata a dicembre 2015 a seguito dell'accorpamento dei contratti del settore marittimo). La spiegazione è da ricercare nella suddetta attività di individuazione dei contratti cessati e loro spostamento nell'Archivio storico. Infatti, benché vi fossero 15 nuovi CCNL fra i 74 accordi inseriti, il numero totale dei vigenti è sceso di 10 unità.

Nonostante l'esiguità delle risorse da dedicare a questa attività mirata al miglioramento della qualità dei contenuti dell'Archivio, ci riproponiamo di continuare sulla strada intrapresa attraverso una costante attività di ricerca e di sollecito nei confronti delle parti contraenti, anche se tale attività non sarebbe necessaria se il dettato normativo dell'art. 17 della legge 936/86 in merito al deposito degli accordi

sottoscritti fosse rispettato da tutti i soggetti stipulanti.

Anche in questo caso risulterebbe preziosa la collaborazione delle parti stipulanti nella comunicazione tempestiva in merito a cessazioni e accorpamenti di CCNL, notizie che ricaviamo, quando possibile, attraverso una meticolosa opera di ricerca di

Grafico 1

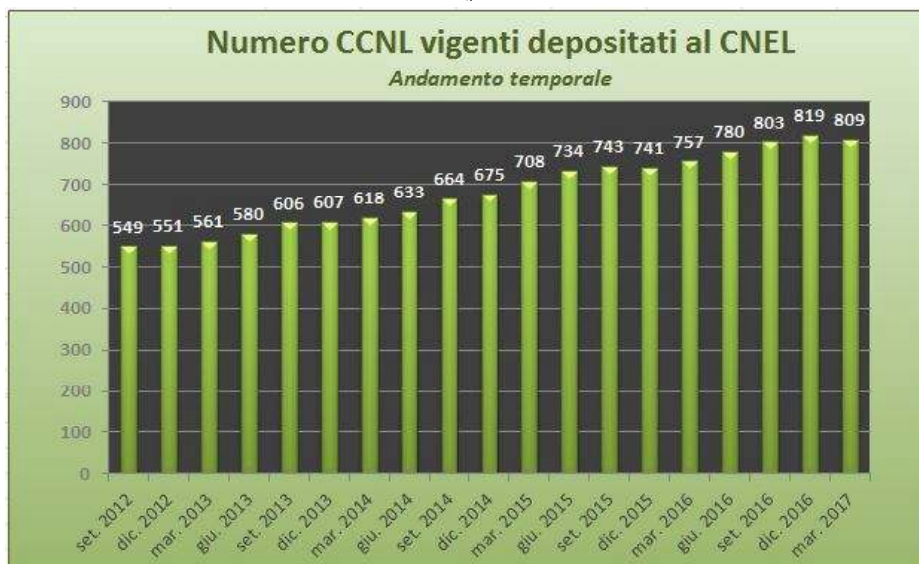


Tabella 3

Distribuzione per settore dei 479 CCNL vigenti con scadenza anteriore a marzo 2017

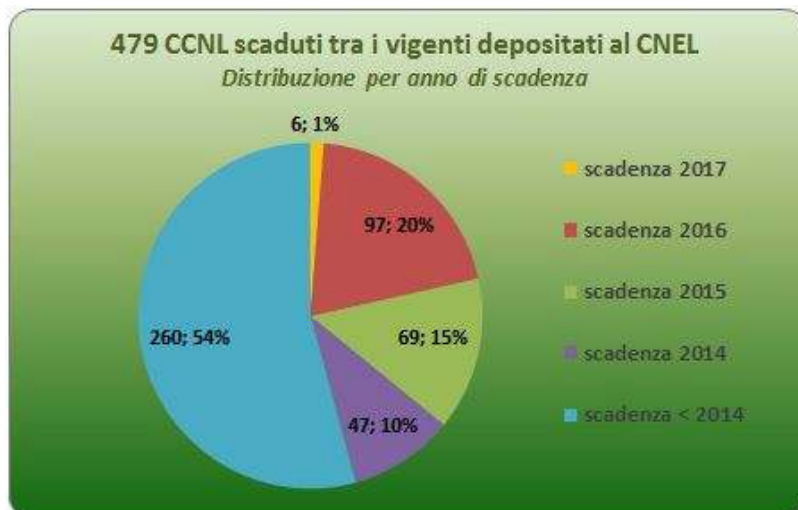
settore	n° ccnl
Agricoltura	21
Chimici	18
Meccanici	8
Tessili	16
Alimentaristi-Agroindustriale	21
Edilizia	43
Poligrafici e Spettacolo	39
Commercio	101
Trasporti	33
Credito e Assicurazioni	27
Aziende di Servizi	19
Amministrazione Pubblica	38
Enti e Istituzioni Private	59
Altri Vari	36
TOTALE	479

informazioni, molto dispendiosa in termini di tempo. Conseguenza di quanto sopra esposto, tra gli 809 CCNL vigenti totali ben 479 risultano scaduti alla data di pubblicazione del presente notiziario.

Al fine di definire meglio il dato, abbiamo riportato nella tabella 3 la distribuzione per settore dei 479 CCNL vigenti scaduti e nel grafico 2 la suddivisione degli stessi per anno di scadenza.

Dalla tabella si evince che la suddivisione per settore dei contratti scaduti rispecchia più o meno quella relativa alla totalità dei CCNL vigenti; il grafico, invece, mette in evidenza che più del 50% dei contratti risulta scaduto prima del 2014. Per alcuni di questi si

Grafico 2



I numeri dell'Archivio contratti

è riusciti ad appurare l'attuale vigenza nonostante la scadenza da più di 3 anni, mentre per altri non è stato ancora possibile acquisire alcun tipo di informazione in merito.

Un elenco dettagliato degli 809 contratti nazionali è stato pubblicato nel **5° Report periodico dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL**, aggiornato al 31 marzo 2017 e disponibile sul sito www.cnel.it, in cui sono stati evidenziati in grigio i contratti scaduti alla data di pubblicazione. Fra i molteplici spunti di interesse ricavabili dalla consultazione di questo documento, si segnala la possibilità di effettuare un sia pure approssimativo *screening* dei soggetti contraenti, sia di parte datoriale che sindacale. Al riguardo, il CNEL richiama da tempo l'attenzione del mondo istituzionale, delle formazioni sociali e di quanti seguono con interesse l'evolversi del sistema delle relazioni industriali nel nostro Paese sull'utilità della messa a punto di un

quadro conoscitivo più completo ed organico del panorama (che col passare degli anni diviene sempre più frastagliato) dei soggetti collettivi impegnati nella contrattazione collettiva nazionale.

Nella tabella 4 abbiamo riportato un quadro di sintesi con la suddivisione per settore dei contratti storici in possesso dell'Archivio e di cui l'Ufficio sta provvedendo alla catalogazione e trasformazione in formato digitale ai fini di renderli fruibili per la pubblica consultazione, attività di cui già si era data notizia in precedenti numeri di questo notiziario e che prosegue parallelamente all'aggiornamento dell'Archivio vigente.

I 235 contratti storici inseriti finora coprono l'arco temporale 1948-2007. L'attività di catalogazione è particolarmente difficoltosa, dal momento che implica la ricostruzione di un panorama contrattuale che con il tempo ha subito notevoli cambiamenti a seguito di fusioni, cessazioni o confluenze

Tabella 4

Contrattazione Nazionale	
Ccnl "storici" inseriti nell'Archivio CNEL (marzo 2017)	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	9
Chimici	13
Meccanici	13
Tessili	8
Alimentaristi - Agroindustriale	54
Edilizia	21
Poligrafici e Spettacolo	34
Commercio	11
Trasporti	18
Credito e Assicurazioni	24
Aziende di Servizi	18
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	1
Altri Vari	11
Totale	235

Tabella 5

Contrattazione Nazionale	
Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" * (marzo 2017)	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	184
Chimici	256
Meccanici	128
Tessili	284
Alimentaristi - Agroindustriale	203
Edilizia	223
Poligrafici e Spettacolo	329
Commercio	532
Trasporti	611
Credito e Assicurazioni	408
Aziende di Servizi	202
Amministrazione Pubblica	366
Enti e Istituzioni Private	301
Altri Vari	133
Totale	4.160

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

I numeri dell'Archivio contratti

ENEL, integrativo in due tempi per la tutela del capitale umano

Si è ritenuto di dedicare risorse a questa attività in quanto ci si è resi conto che tale documentazione è difficilmente reperibile e tuttavia molto richiesta dagli utenti che hanno come riferimento l'Archivio CNEL. Ciò che viene apprezzato di più è la possibilità di accesso ai documenti in totale autonomia attraverso il sito e in base a un'organizzazione in settori e categorie che ne facilita la consultazione. Al riguardo, si ricorda che, a partire dallo scorso numero di dicembre, questo Notiziario dedica una rubrica fissa all'illustrazione di alcuni dei più significativi documenti presenti nell'Archivio storico. In questo numero viene preso in esame l'accordo integrativo ENEL del 1989, con particolare riguardo alle clausole sul miglioramento dell'efficienza operativa.

Prosegue, infine, l'attività di inserimento e classificazione dei contratti nazionali all'interno dell'applicativo denominato "Analisi Avanzate sui CCNL", che costituisce un motore di ricerca e un ulteriore mezzo di interrogazione dell'Archivio, con il quale effettuare analisi comparative sulle materie oggetto di contrattazione.

Nella tabella 5 (vedi pagina precedente) e nei grafici 3 e 4 si fornisce il consueto quadro di sintesi.

Grafico 3



Grafico 4



L'accordo firmato il 18 ottobre 2016 tra ENEL e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL sul premio di risultato e il *welfare* di produttività per l'anno 2016, conferma l'impianto del precedente accordo del 28.9.2015 e dà applicazione a alcune disposizioni della legge di bilancio in materia di produttività e *welfare* aziendale. L'erogazione del premio, che si articola sulle due voci redditività aziendale e incentivazione di produttività/qualità/competitività, è correlato ai risultati conseguiti dalle due voci, tra loro interconnessi e, ai sensi dell'art. 46, comma 15, del CCNL di riferimento, è corrisposto sotto forma *una tantum*, privo di effetti diretti o indiretti su istituti legali e contrattuali e ai fini del trattamento di fine rapporto. Al premio di risultato si applica il regime agevolato per le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali di cui alla normativa vigente, purché nell'arco del periodo definito dall'accordo sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di redditività e/o produttività. I quadri non destinatari di sistemi di incentivazione individuale sono interessati a entrambe le voci di premio. L'accordo prevede che a tali erogazioni sia applicata la prevista agevolazione fiscale (legge di stabilità per il 2016, art. 1, commi 182-191, decreto interministeriale del 25/3/2016 e circolare dell'Agenzia delle entrate del 15/6/2016). Restano necessari i requisiti individuali richiesti dalla legge, con esclusione della quota parte di incentivi individuali di cui ai commi 15 e 16, ove la stessa non sia misurabile con indicatori quantitativi e, in tal caso, le relative corrisposizioni saranno escluse dall'applicazione del regime agevolato. Il premio di risultato verrà elargito anche ai dipendenti a tempo determinato e ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo.

Tra le novità in materia di *welfare*, le parti hanno convenuto che, ove ricorrano i presupposti richiesti dalla vigente normativa (legge di stabilità e art. 51 del TUIR), il lavoratore possa scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale del premio in denaro – di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o in forma di rimborso spese. In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio – è escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini fiscali.

In attuazione dell'accordo le parti hanno convenuto di specificare, nel successivo mese di marzo, la quota di premio interessata, la possibilità di scelta del lavoratore e le modalità di integrazione da parte dell'azienda con risorse che dovranno distinguere dalla cifra prevista come stanziamento di produttività le quote di premio fruite da ciascun dipendente in forma di *welfare*, al fine di consentire un miglior utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova norma.

Un comitato bilaterale *welfare* aziendale esaminerà le

modalità di scelta e tipologia di prestazioni fruibili in sostituzione del premio in denaro e provvederà a darne comunicazione ai dipendenti.

Sulle misure applicative del *welfare*, le Parti convengono inoltre che, fermo restando quanto sopra definito come *welfare* di produttività, in caso di raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente o superiore al 18%, si darà luogo ad una erogazione aggiuntiva attraverso il versamento al fondo FOPEN di un importo in cifra fissa pari a € 200,00, per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data, e contestualmente al pagamento del premio di redditività. Con successivo accordo sottoscritto il 27 marzo 2017, le parti hanno dato attuazione alla previsione contenuta nell'integrativo del 18 ottobre 2016 relativamente alla definizione delle modalità con cui i lavoratori possono scegliere di fruire, in tutto o in parte, del premio aziendale di produttività 2016 sotto forma di *benefit*.

Al riguardo, tale nuovo accordo prevede la creazione di una apposita "piattaforma informatica" dove saranno evidenziati per ciascun dipendente gli importi relativi al premio di produttività per l'anno in questione e sulla quale i singoli lavoratori potranno scegliere autonomamente se convertire il premio in *welfare* (scelta che andrà effettuata entro un termine di tempo che verrà successivamente reso noto dall'azienda, al fine

di consentire il pagamento entro luglio 2017 delle somme non oggetto di opzione *welfare*).

Attraverso la piattaforma informatica, inoltre, gli importi oggetto di opzione *welfare* potranno essere trasformati in beni e servizi di interesse del dipendente, da fruire in modalità diretta o come rimborso della spesa precedentemente sostenuta. In ogni caso, l'importo massimo del premio convertibile in *welfare* non potrà superare – stante il contesto di prima applicazione dell'istituto e salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare – il 50% dell'importo conseguito come premio di risultato per il 2016. Al fine di favorire l'utilizzo dell'opzione *welfare*, l'azienda provvederà ad una integrazione nella misura del 12% sulle quote di premio per le quali i dipendenti abbiano realmente effettuato la conversione entro il 30.11.2017.

Come previsto nell'accordo 18.10.2016, l'accordo del 27 marzo chiarisce che le tipologie di prestazioni fruibili in sostituzione dell'erogazione monetaria e le modalità di funzionamento della piattaforma informatica saranno oggetto di esame nell'ambito del comitato bilaterale *welfare* aziendale. Al comitato spetterà anche il compito di esaminare e approfondire "l'articolazione dell'offerta di prestazioni beni e servizi" fruibili utilizzando il credito *welfare* in una "logica aggiuntiva e non sostitutiva" rispetto ad altri istituti sociali aziendali già operanti.

I documenti dell'Archivio storico

Le scelte per il miglioramento dell'efficienza operativa nell'accordo ENEL del 1989

Proseguendo nell'illustrazione di alcuni dei più significativi documenti presenti nell'Archivio storico dei contratti collettivi depositati presso il CNEL, in questo numero desideriamo soffermarci brevemente sul "Contratto collettivo per i dipendenti elettrici dell'ENEL" sottoscritto tra ENEL, FNLE-CGIL, FLAEI-CISL, e UILSP-UIL il 27 luglio 1989 e tra ENEL e FAILE-CISAL e CISNAL-ENERGIA il 28 luglio 1989 (www.cnel.it/archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/contrattazione nazionale settori pubblico e privato/ archivio storico/aziende di servizi). Particolarmente attuale appare, ancora oggi, la sezione intitolata "Rapporti ENEL -Organizzazioni sindacali sui più importanti problemi di politica generale dell'ente", nella quale viene definito un sistema di "confronto preventivo" ai fini dello scambio di informazioni e valutazioni in materia di politica energetica, politica della ricerca, situazione economico-finanziaria, programma annuale di attività, localizzazione ed utilizzazione impianti, ristrutturazioni generali dell'organizzazione del lavoro e politiche occupazionali.

In materia di "innovazioni tecnologiche di portata generale", l'accordo prevede l'individuazione di "precisi punti di riferimento della struttura aziendale" attraverso cui le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali possano tempestivamente acquisire informazioni su eventuali progetti aziendali finalizzati a migliorare l'efficienza operativa. Sempre in sede di confronto preventivo a livello nazionale, l'Ente si impegna anche ad informare le organizzazioni sindacali circa l'intendimento di procedere ad eventuali sperimentazioni su progetti innovativi in materia di ristrutturazioni e di organizzazione del lavoro. Il monitoraggio sull'andamento delle predette sperimentazioni viene affidato ad "apposite commissioni tecniche ENEL - Organizzazioni sindacali", formate da esperti delle aree interessate, con il compito di acquisire gli elementi necessari ad un successivo confronto per valutare i risultati della sperimentazione e l'eventuale introduzione definitiva del progetto.

Il Notiziario dell'Archivio contratti è realizzato dall'Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero la dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e i seguenti funzionari: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Tatiana Naldi, Angelica Picciocchi, Daniela Portalupi, Magda Trotta.