



# Notiziario dell'Archivio Contratti

Ufficio di Supporto agli Organi collegiali

n. 29 nuova serie | Marzo 2018 | notiziario trimestrale

## Il nuovo protocollo sulle modalità di acquisizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro: una procedura a beneficio di tutti i soggetti stipulanti

La conoscenza delle dinamiche della contrattazione collettiva di lavoro e degli standard contrattuali è un mezzo necessario per comprendere l'effettivo evolversi delle condizioni di lavoro.

L'organizzazione e l'accessibilità di una banca dati pubblica nazionale dei contratti diventano quindi strumenti strategici non solo per l'analisi del funzionamento del mercato del lavoro, ma, più in generale, di monitoraggio costante delle dinamiche della contrattazione e degli effetti prodotti dalle norme che regolano il diritto del lavoro e delle relazioni industriali, nonché dalle fonti che integrano la disciplina legislativa, queste ultime interessate negli anni recenti da un processo di proliferazione e frammentazione vistoso e privo di precedenti. Una delle condizioni essenziali perché l'archivio funzioni come "anagrafe" pubblica dei contratti, assumendo un compito di rilievo in assenza di una norma che disciplini nel settore privato la misurazione della rappresentatività delle sigle firmatarie, è che esso venga aggiornato in tempo reale e che tale aggiornamento sia curato direttamente da un soggetto designato dalle parti stipulanti e individuato fra le parti stesse. Nelle more dell'insediamento della nuova consiliatura (2018-2023), la nuova Presidenza del CNEL ha inteso mettere in campo le azioni necessarie per superare alcune criticità emerse in anni di attività di classificazione dei contratti collettivi, arricchire il patrimonio documentale dell'archivio e migliorarne la fruibilità da parte dell'utenza. Ne è emersa una prima questione relativa al regime di acquisizione dei contratti: cioè, come trasformare l'atto del deposito in una procedura istituzionalizzata da ricondurre ai tempi indicati dalla norma di riferimento (30 giorni dalla stipula), sottraendo così l'aggiornamento della banca dati CNEL alla ricerca da parte del personale operante nell'Ufficio che gestisce l'archivio e superando la prassi della trasmissione sporadica da parte di una/alcune delle sigle firmatarie. Il protocollo 24 gennaio

*continua a pag. 3 >>*

### SOMMARIO

Il nuovo protocollo sulle modalità di acquisizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro: una procedura a beneficio di tutti i soggetti stipulanti	2
Il testo del protocollo CNEL-Parti sociali sulle modalità di deposito dei contratti collettivi di lavoro	2
Un'idea di servizio pubblico in materia di relazioni industriali	3
L'associazione dei codici contratto CNEL e INPS: verso un sistema integrato di classificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato	4
Staffetta generazionale nelle aziende del settore farmaceutico	7
Piano Giovani Unicredit: un'intesa che guarda al futuro e al benessere dei lavoratori	7
Legno Lapidei artigiani, contratto di reinserimento per categorie mirate	8
Flessibilità e stabilità nel nuovo accordo quadro del gruppo ACEA	9
Le conseguenze dell'applicazione di contratti collettivi di lavoro "pirata"	10
La diffusione della contrattazione decentrata ai tempi della crisi; anni 2010-2014	11
Artigianato e PMI, prove tecniche di unificazione delle norme contrattuali	13
I numeri dell'Archivio contratti	14
Assenteismo e molestie sessuali, il nuovo CCNL Funzioni Centrali rafforza le responsabilità disciplinari	18
Contrattazione aziendale e qualità del lavoro nel CCNL industrie petrolifere del 1963	19
Contratto di apprendistato, aliquote contributive ridotte e mancata applicazione della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa	20

## 7° REPORT PERIODICO

### dei Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati nell'Archivio del CNEL

aggiornamento marzo 2018

a cura dell'Ufficio di supporto agli Organi Collegiali | Archivio Contratti

[clicca qui per scaricarlo](#)

## Patto della fabbrica, i protagonisti si confrontano al CNEL

Perfezionato dopo lunghe trattative, l'accordo sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 9 marzo rappresenta un passo importante verso regole certe e moderne nel sistema italiano delle relazioni industriali. I filoni principali in cui si articola il documento interconfederale sono quelli che riguardano le relazioni sindacali, gli assetti della contrattazione collettiva e le priorità da sviluppare attraverso successivi accordi come obiettivi strategici comuni delle parti firmatarie. Si segnala quello della misurazione oggettiva della rappresentatività delle organizza-

*continua a pag. 21 >>*

Per un'Anagrafe Unica pubblica dei contratti collettivi di lavoro

## Il nuovo protocollo sulle modalità di acquisizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro: una procedura a beneficio di tutti i soggetti stipulanti

*continua dalla prima pagina*

2018, siglato dal CNEL e dalle principali organizzazioni datoriali e sindacali (il cui testo è riportato qui a fianco), nasce dall'esigenza di dettagliare in una procedura telematica rigorosa, valida per tutti i soggetti firmatari, le modalità di acquisizione dei documenti contrattuali di livello nazionale, stante la laconicità della norma che si limita a prevedere (art. 17, comma 2, legge 30 dicembre 1986, n. 936) che "il deposito avviene a cura dei soggetti stipulanti" e, in tal modo, trasferisce di fatto (ma impropriamente) sull'Ufficio l'onere di selezionare quale testo faccia fede nei casi, frequentissimi, di trasmissioni multiple da parte di più sigle firmatarie di uno stesso contratto e/o di trasmissioni formali dello stesso contratto in diverse stesure. Il protocollo regola esclusivamente l'attività di ricezione ("deposito") dei CCNL, al solo scopo di tutelarne la valenza pubblica e garantire il principio di certezza del diritto. Non interviene, invece, sulle attività di archiviazione né sui criteri di memorizzazione dei contenuti dei contratti collettivi, i quali rimangono quelli a suo tempo stabiliti dal CNEL d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il CED della Corte di cassazione, previa ampia attività di coinvolgimento delle organizzazioni. È utile ricordare che, come previsto dalla legge richiamata all'art. 17, comma 3, in fase di costituzione e di avvio dell'archivio nazionale dei contratti collettivi sono stati definiti criteri e procedure di archiviazione in stretta sinergia con il Ministero del lavoro e il centro elettronico di documentazione della Corte di Cassazione. Il Ministero disponeva allora di una raccolta cartacea dei CCNL e dei soli accordi di rinnovo sottoscritti in sede di mediazione presso il Ministero stesso. La Cassazione aveva dal canto suo avviato già a fine anni '70 un processo di informatizzazione della contrattazione collettiva di livello nazionale, nell'ambito di un progetto volto a fornire all'utenza informazioni complessive di carattere normativo, giurisprudenziale e dottrinario sulla materia del lavoro. L'archivio del CNEL è stato dunque costruito sulla base della documentazione cartacea fornita dal Ministero e dell'esperienza di avanguardia maturata dal CED della Cassazione in fatto di memorizzazione elettronica dei testi contrattuali. Si può veri-

ficare sul sito istituzionale (<https://www.cnel.it/Contratti-Collettivi/ContrattazioneNazionale/Analisi-Avanzate>) che l'applicativo che consente di memorizzare e ripescare per argomenti i contenuti dei CCNL è da decenni lo stesso, fatti salvi i necessari, minimi interventi di manutenzione informatica. Al riguardo, è ben presente l'esigenza che la struttura e l'articolazione della maschera di ricerca per argomenti utilizzata dall'applicativo vengano riviste in modo da continuare a consentire la ricerca per temi sugli accordi già classificati, ma, al tempo stesso, ampliare, aggiornare e raffinare le possibilità di indagine sui testi contrattuali, richiamando contenuti specifici divenuti più caratterizzanti in questi ultimi anni, ma al momento "nascosti" all'interno di voci aggregate che non ne facilitano l'immediato recupero.

Si tratta di un ulteriore e successivo ambito di intervento sul quale si eserciterà la Commissione competente, una volta ricostituiti gli organi collegiali. Si sottolinea infine che la procedura definita nel protocollo - corredato da una sintetica scheda di trasmissione da compilare a cura della parte firmataria incaricata, volta per volta, del deposito formale - non è ancora operativa, in quanto richiede l'utilizzo di una infrastruttura web che è in corso di predisposizione, e che il protocollo stesso sarà sottoposto alla ratifica delle sigle non firmatarie rappresentate al CNEL, in occasione della prima Assemblea utile, subito dopo l'insediamento della nuova consiliatura, ormai prossimo. E' altresì implicito che andranno valutate - nei termini che gli organi di vertice del CNEL riterranno più opportuni - le modalità di apertura della procedura di formale adesione anche alle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie di contratti collettivi nazionali, ma non rappresentate al CNEL. Va anche rammentato che su questo punto centrale dell'attività del CNEL ha competenza la Commissione speciale prevista dalla richiamata legge all'art. 16, la quale (lett. d) "impartisce le direttive per l'organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro", e che sarà ricomposta - come prevede la legge, in modo da tener conto di tutte le rappresentanze - subito dopo l'insediamento della X Consiliatura.

### Il testo del Protocollo CNEL - Parti sociali sulle modalità di deposito dei contratti collettivi di lavoro

1. All'atto della sottoscrizione di ciascun accordo di cui al punto 2, le delegazioni trattanti si impegnano a indicare formalmente la Parte firmataria incaricata della trasmissione del testo contrattuale al CNEL;
2. La trasmissione del testo contrattuale deve avvenire, a cura della Parte firmataria indicata come al punto 1, nei termini stabiliti dall'art. 17, legge 30 dicembre 1986, n. 936 (entro il trentesimo giorno dalla stipula e dalla stesura); ai fini del presente Protocollo, per stipula si intende l'ipotesi di accordo di rinnovo o l'accordo, anche integrativi di precedenti accordi di rinnovo o specifici su singoli temi, atti a produrre efficacia; per stesura si intende il testo definitivo coordinato delle norme contrattuali vigenti;
3. Il CNEL si impegna a sviluppare un sistema digitale a uso delle Parti firmatarie indicate come al punto 1, fornendo alle stesse apposite credenziali di accesso all'area riservata di accreditamento; al termine dell'operazione di caricamento del testo contrattuale, il sistema rilascerà una ricevuta di avvenuto deposito. Entro 24 ore dal caricamento, il testo contrattuale depositato verrà acquisito all'Archivio;
4. L'inserimento del testo contrattuale secondo le modalità del punto 3 è accompagnato dalla redazione di una scheda di classificazione che dovrà essere compilata a cura della Parte

firmataria indicata come al punto 1. Nella scheda, definita dal CNEL d'intesa con le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali che stipuleranno il presente Protocollo, sono evidenziati i dati rilevanti per una corretta classificazione del testo contrattuale presso l'Archivio; tra tali dati si intendono ricompresi anche quelli che attengono all'eventuale riferimento alla classificazione utilizzata dall'INPS ai fini della legge 7 dicembre 1989, n. 389;

5. Nelle more della realizzazione del sistema di cui al punto 3, il deposito dei testi contrattuali dovrà essere effettuato dalla Parte firmataria indicata come al punto 1 mediante trasmissione all'indirizzo di posta elettronica [archiviocontratti@cnel.it](mailto:archiviocontratti@cnel.it) di un unico file in formato pdf non editabile, conforme all'originale, accompagnato dalla scheda di cui al punto 4.

6. Le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente Protocollo e le relative organizzazioni di categoria si conformano a quanto qui convenuto.

Roma, 24 gennaio 2018

F.to: CNEL, AGCI, CNA, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO, CONFOPERATIVE, CONFESERCENTI, CONFINDUSTRIA, LEGACOOP, CASARTIGIANI, CGIL, CISL, UIL, CIDA.

Per un'Anagrafe Unica pubblica dei contratti collettivi di lavoro

## Un'idea di servizio pubblico in materia di relazioni industriali



Il workshop su "Il Patto della fabbrica del 9 marzo 2018" con i rappresentanti di Confindustria, CGIL, CISL e UIL

Mentre nel lavoro pubblico si è proceduto alla riorganizzazione e alla drastica riduzione dei settori contrattuali attraverso l'accorpamento dei vecchi comparti di contrattazione collettiva, nel lavoro privato la proliferazione degli accordi nazionali - fotografata dai report periodici realizzati dagli Uffici del CNEL sulla base dei documenti depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro - rende urgente la definizione di un sistema di archiviazione chiaro ed univoco, che contribuisca a identificare il settore di riferimento di ciascun contratto nazionale e la platea dei destinatari a cui esso si applica. L'importanza del tema è ben nota alle parti firmatarie degli accordi e, in generale, a tutti gli analisti di relazioni industriali. Non casualmente l'intesa sottoscritta il 9 marzo da Confindustria-CGIL-CISL-UIL sul nuovo sistema di relazioni industriali affronta la necessità di effettuare una ricognizione dei perimetri della contrattazione e ne affida il compito al CNEL, con l'obiettivo di superare o almeno ridurre sensibilmente le ambiguità che oggi si riscontrano nel panorama contrattuale italiano in termini di corrispondenza tra attività di impresa e CCNL applicato. Peraltro, non è superfluo ricordare che da oltre 30 anni l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL adotta un sistema di classificazione, definito a suo tempo d'intesa con le Parti sociali, che permette di individuare i CCNL proprio a partire dal settore produttivo in cui esso si applica. Lo schema dei settori, essendo stato concepito alla fine degli anni '80, va ovviamente aggiornato e adeguato all'evoluzione nel frattempo intercorsa. Ma prima di avviare qualunque ragionamento tecnico sui criteri della "ricognizione" evocata dall'intesa del 9 marzo, corre l'obbligo di sottolineare come gli attuali sistemi di archiviazione e codificazione dei contratti nazionali, scaturiti dalle diverse esigenze e funzioni delle istituzioni pubbliche che li adottano, risultino caratterizzati da una marcata disomogeneità, sia di metodo che di contenuto. Senza volersi addentrare in un'analisi dettagliata dei codici di classificazione dei CCNL attualmente esistenti, è sufficiente osservare che diversi soggetti pubblici nazionali coinvolti sui temi correlati all'analisi e al monitoraggio delle Relazioni industriali nel nostro Paese (CNEL, INPS, ISTAT, Ministero del lavoro) detengono ciascuno una propria autonoma banca dati sulla contrattazione collettiva, elaborata secondo criteri funzionali alle rispettive specifiche esigenze istituzionali, ma che non si interfacciano fra loro. Per mettere ordine nei quasi 900 accordi nazionali vigenti nei vari settori produttivi; per avviare una riflessione seria sui criteri di analisi dei contenuti dei CCNL, in modo

da riuscire a distinguere gli accordi di riferimento, anche ai fini ispettivi; per definire una geografia attendibile delle associazioni datoriali e sindacali che operano nel vasto territorio delle relazioni industriali in Italia - ai cui tavoli, fra le altre cose, si fissano anche i criteri per l'utilizzo degli incentivi pubblici alla contrattazione per la produttività e l'occupazione - nonché del loro effettivo grado di rappresentatività, è necessario definire preliminarmente in modo condiviso, ma univoco, i fattori di riconoscimento degli accordi di contrattazione collettiva nazionale, mano a mano che vengono sottoscritti e depositati.

**Occorre una struttura identificativa degli accordi nazionali che funga da riferimento unico** per tutti i soggetti pubblici e privati che si occupano di relazioni industriali, ciascuno per le proprie specifiche finalità istituzionali: ivi incluse quelle che possano eventualmente condurre (in riferimento a parametri che andranno a tal fine individuati) a tracciare linee di confine rispetto alla fruibilità di agevolazioni finanziate con risorse pubbliche. **CNEL e INPS hanno di recente avviato un percorso comune in tal senso**, il cui primo e significativo passaggio (in corso di definizione alla data di redazione del presente Notiziario) è la stipula di una convenzione finalizzata ad uno scambio strutturale di informazioni fra le rispettive banche dati sulla contrattazione collettiva nazionale (si veda, al riguardo, l'approfondimento nelle pagine seguenti). Sulla base di tale convenzione, i due Enti stanno mettendo a punto un sistema di corrispondenze fra i rispettivi codici di classificazione dei CCNL nei vari settori che consenta di definire, per ciascun ambito produttivo, il contratto collettivo nazionale di riferimento in base all'estensione della platea di lavoratori a cui si applica. Questo schema consentirà, a regime, di legare ciascun CCNL ad un determinato settore produttivo anche in relazione ai codici professionali ISTAT (ATECO) e, una volta completato, formerà un sistema integrato unico di codificazione per identificare con chiarezza ciascun CCNL rispetto al contenuto, all'estensione della platea di lavoratori coinvolti e al settore al quale si applica. Attraverso la struttura delle corrispondenze organizzata presso l'Archivio CNEL sarà possibile risalire, per ogni CCNL depositato, agli elementi basilari della profilatura contrattuale (campo di applicazione, soggetti stipulanti, decorrenze, settore produttivo, codici di classificazione associati), che saranno resi disponibili all'utenza digitale per la pubblica consultazione, insieme al testo ufficiale dell'accordo depositato, in formato protetto, e ai

*continua a pag. 4 >>*

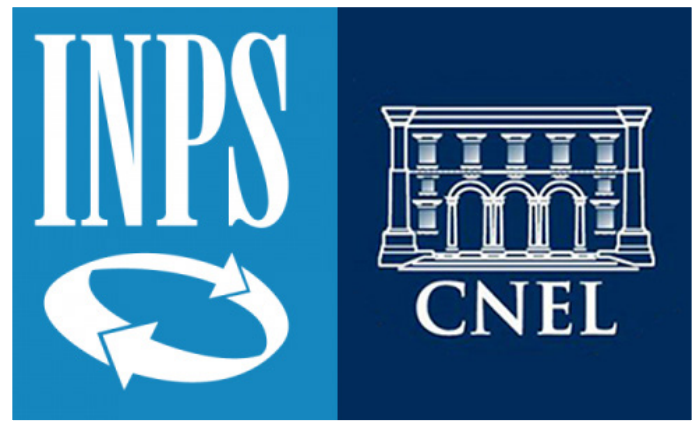
Per un'Anagrafe Unica pubblica dei contratti collettivi di lavoro

## Un'idea di servizio pubblico in materia di relazioni industriali

segue da pag. 3

documenti che consentono la ricostruzione della 'storia' del CCNL (rinnovi, verbali integrativi, ecc.). La costruzione del sistema di corrispondenze andrà a sua volta integrata con la nuova procedura di deposito degli accordi di contrattazione collettiva definita nel protocollo CNEL-Parti sociali del 24 gennaio 2018, sulla cui descrizione ci soffermiamo in altra parte di questo Notiziario.

L'obiettivo, a regime, è fare in modo che per ogni nuovo accordo nazionale sottoscritto esista un solo testo ufficiale di riferimento ai fini della certezza giuridica (basti pensare all'annoso problema dei depositi multipli di uno stesso testo contrattuale, non sempre perfettamente corrispondente, ad opera di più soggetti firmatari) e che, al momento della trasmissione formale dell'accordo stesso all'Archivio dei contratti, esso venga agganciato (a cura dell'Ufficio) al sistema di codificazione attraverso una piattaforma telematica dedicata. L'opportunità di individuare nel CNEL il soggetto pubblico istituzionalmente deputato alla tenuta e alla gestione del nuovo sistema integrato di codificazione degli accordi nazionali è avvalorata dalla considerazione che l'efficacia del sistema stesso dipenderà, in larga misura, dall'attività di monitoraggio e manutenzione a cui andrà costantemente sottoposto, in sinergia con le Parti firmatarie degli accordi, al fine di poter risultare sempre aggiornato rispetto alle evoluzioni dell'universo contrattuale nei vari settori. Oltre ad offrire alle imprese e ai lavoratori questa inedita forma di servizio pubblico in materia di trasparenza, verificabilità e affidabilità dei contenuti delle relazioni industriali, la nuova struttura integrata - che potremmo denominare **Anagrafe Unica pubblica della Contrattazione nazionale** - potrà costituire la base di riferimento per analizzare i diversi ambiti di estensione della contrattazione collettiva nazionale di categoria. Al riguardo, si è già ricordato come il "Patto della Fabbrica" firmato il 9 marzo affidi al CNEL un'importante competenza in materia, che nel punto 4) dell'accordo risulta così individuata: "a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana". Spetterà dunque al CNEL il compito di definire un quadro il più preciso possibile della situazione oggi esistente, rimettendo alle parti sociali ogni eventuale ulteriore iniziativa in merito: lettura che trova conferma nel successivo passaggio del Patto del 9 marzo: "La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportare i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione fra CCNL applicato e reale attività di impresa". Analogamente, il nuovo sistema di codificazione integrato potrà fornire, a regime, l'intelaiatura conoscitiva per procedere ad un censimento dei soggetti datoriali e sindacali firmatari di accordi di contrattazione collettiva, sia di livello nazionale, che di secondo livello. Anche in questo caso, si riscontra una significativa (in termini di utilità di servizio pubblico) rispondenza con l'ulteriore contributo che il punto 4) del Patto della Fabbrica richiede al CNEL: "b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività". La ricognizione fornirà alle parti firmatarie del Patto una base per proporre a "tutti i soggetti coinvolti" l'eventuale adozione di regole utili a garantire "coerenza e funzionalità della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti".



## L'associazione dei codici contratto CNEL e INPS: verso un sistema integrato di classificazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato

### I vantaggi dell'archivio comune

CNEL e INPS stanno da mesi lavorando per mettere in comune le informazioni presenti nei rispettivi archivi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il CNEL è l'istituzione pubblica che, in base al disposto dell'art. 17 della legge n. 936 del 1986, aggiorna e rende pubblico l'archivio nazionale dei documenti di contrattazione collettiva. I contratti collettivi costituiscono la fonte normativa con la quale le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori concordano le regole che, all'interno del quadro definito dalla legge, disciplinano i rapporti di lavoro a livello nazionale in uno specifico settore, nonché le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso. **Presso il CNEL è previsto che operi l'archivio pubblico che consente il reperimento dei testi effettivamente sottoscritti dalle parti sociali e i successivi documenti di rinnovo.**

L'INPS è l'istituzione che gestisce la quasi totalità della previdenza italiana. Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, l'istituto riscuote mensilmente dai datori di lavoro pubblici e privati i contributi previdenziali relativi a ogni lavoratore. Il flusso informativo relativo a tali versamenti è gestito tramite il modello UNIEMENS, che viene utilizzato dai datori di lavoro per comunicare all'INPS le informazioni da trasmettere mensilmente, tra le quali il CCNL applicato dall'azienda, il numero di addetti e il monte retributivo.

Collegare i due archivi permetterà alle due Istituzioni di coordinare l'aggiornamento dei rispettivi contenuti, e di associare a ciascun contratto nazionale le informazioni quantitative sul loro ambito di applicazione (numero di lavoratori addetti, numero di aziende che applicano in contratto, monte salari coinvolto). Tali informazioni consentiranno di individuare, in ciascun settore contrattuale, quali sono i contratti maggiormente applicati.

### L'integrazione tra i due archivi finora realizzata:

#### lo stato di avanzamento del progetto

Nel 2016 l'Ufficio di supporto agli organi collegiali del CNEL ha svolto un primo esercizio di collegamento tra i codici dei CCNL utilizzati dal CNEL e quelli utilizzati dall'INPS, esercizio realizzato su richiesta della Banca d'Italia per attività del Servizio studi. Nell'autunno del 2017, nel quadro delle attività poste in essere da un tavolo tecnico avviato per studiare il potenziamento della fruibilità dell'archivio, l'Ufficio ha preso contatto con la competente struttura dell'INPS per analizzare

continua a pag. 5 >>

## Per un'Anagrafe Unica pubblica dei contratti collettivi di lavoro

*segue da pag. 4*

le possibilità di realizzare un collegamento condiviso dei due sistemi di codificazione. A partire dall'esercizio del 2016 l'attività di associazione è tuttora in corso di perfezionamento, e a metà marzo 2018 lo stato del collegamento tra i due archivi risulta il seguente:

- nel settore privato risultano al CNEL 1.100 contratti nazionali, dei quali 842 vigenti e 258 confluiti o cessati<sup>1</sup>;
- l'INPS ha istituito, e utilizza ai fini delle dichiarazioni nel modello UNIEMENS, 381 codici<sup>2</sup>;
- n° di codici CNEL accoppiati con codici INPS: 338, di cui 289 a codici vigenti e 49 a codici cessati o confluiti.

È stata realizzata una tabella di collegamento tra i due archivi, che presenta le seguenti informazioni:

- codice CNEL che individua un CCNL, con la relativa denominazione;
- contraenti: elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali che firmano il CCNL;
- codice e denominazione del settore contrattuale secondo la classificazione attualmente adottata dal CNEL;
- codice INPS che individua un CCNL, con la relativa denominazione;
- codice ATECO associato a ciascun CCNL, con la relativa descrizione.

### I criteri per definire un codice CCNL

Le due informazioni che il CNEL utilizza per individuare un contratto sono:

- l'ambito di applicazione
- le organizzazioni firmatarie.

L'ambito di applicazione è desunto dal titolo del contratto e dall'articolo iniziale. Si tratta del settore economico/contrattuale di riferimento, della tipologia di azienda (azienda non ulteriormente specificata, piccola o media impresa, azienda artigiana, cooperativa) e, dove specificata, la mansione dei lavoratori (dirigenti, impiegati/operai). I contratti firmati più di recente in genere riguardano tutte le mansioni aziendali e contengono sezioni distinte per dirigenti e operai/impiegati. Quando viene depositato un accordo di rinnovo, l'Ufficio attribuisce un numero di protocollo per poter reperire il documento in modo univoco, ma non viene attribuito un nuovo codice contratto: tutti gli accordi relativi a un ambito di applicazione/organizzazioni datoriali firmatarie hanno lo stesso codice contratto, anche se a ciascuno è associato un proprio protocollo.

L'Ufficio crea un nuovo codice CCNL nei casi in cui:

- viene depositato un CCNL con un nuovo ambito di applicazione, oppure con nuove organizzazioni firmatarie;
- le parti firmatarie dichiarano formalmente la cessazione di uno o più CCNL e la relativa confluenza in un nuovo CCNL.

L'Ufficio considera "storici" i codici di CCNL confluiti in altri CCNL, oppure quelli per i quali abbia ricevuto una comunicazione formale di cessazione, oppure nel caso che le confluenze siano dichiarate nell'ambito del CCNL nuovo che sostituisce i contratti confluiti. L'INPS utilizza la stessa logica per la creazione di codici contratto, ma con due sostanziali differenze: il codice viene attribuito su richiesta della parte datoriale firmataria, e ciò fa sì che contratti depositati al CNEL non abbiano corrispondenza in un codice INPS perché la parte datoriale firmataria non avanza la richiesta. Poiché fra i firmatari l'INPS tiene conto soltanto della parte datoriale, perché il soggetto titolare della trasmissione mensile del modello UNIEMENS è l'azienda, nel caso in cui la medesima parte datoriale firmi due CCNL con parti sindacali diverse, il CNEL procede all'attribuzione di due codici distinti, mentre l'INPS no.

### La classificazione dei CCNL per settore contrattuale e per attività economica

Attualmente la classificazione in uso al CNEL per settore contrattuale prevede la ripartizione in 14 settori<sup>3</sup> ed è frutto di un'impostazione concordata molti anni fa dalle Parti sociali allora rappresentate al CNEL al fine di facilitare all'utenza la ricerca dei documenti contrattuali. Quella ripartizione, che già allora non fu concepita per individuare i contratti prevalenti in ciascun settore, a maggior ragione non

può essere utilizzata a tal fine oggi, soprattutto alla luce delle notevoli trasformazioni che hanno investito negli ultimi venti anni il sistema di relazioni industriali italiano. Per favorire l'integrazione tra l'archivio dei CCNL e gli altri archivi del sistema statistico nazionale (SISTAN, del quale il CNEL è membro proprio con l'archivio dei contratti collettivi) si è proceduto ad associare a ciascun CCNL la prima lettera del codice ATECO 2007 delle attività produttive definito dall'ISTAT. Va messo in evidenza che i codici ATECO attribuiti ai CCNL possono essere usati esclusivamente per esercizi statistici, in quanto la classificazione ATECO è definita in relazione alla tecnologia utilizzata nelle attività produttive, mentre i CCNL disciplinano l'organizzazione del lavoro e le medesime modalità di organizzazione del lavoro possono essere utilizzate in differenti tecnologie e quindi riferirsi a diversi settori ATECO. Ad esempio, non esiste un codice ATECO per il turismo, mentre esistono numerosi CCNL riferiti al settore contrattuale turismo. Questo perché le aziende che operano nel turismo sono classificate dal punto di vista dell'ATECO a seconda che forniscano servizi alberghieri, di ristorazione, di noleggio, di trasporto o di consulenza, mentre dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro può accadere che aziende che offrono beni e servizi di tipologie differenti trovino congruo organizzare l'attività dei propri dipendenti mediante un medesimo CCNL. Inoltre, ed è sempre più frequente, in alcuni contratti nazionali è indicato esplicitamente il campo di applicazione come "plurisettoriale" o "intersettoriale". Per questi motivi ai codici ATECO definiti dall'ISTAT (dalla lettera A alla lettera U) abbiamo aggiunto il codice X - COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (CODICI ATECO: G, I, N, S), il codice Z - tutti i settori ATECO (per classificare i CCNL plurisettoriali) e il codice H+K - TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO + ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE per classificare il CCNL di Poste Italiane, azienda che svolge sia servizi di recapito di corrispondenza (settore H) sia servizi finanziari (settore K).

### Il Protocollo tra CNEL e parti sociali sulle modalità di deposito dei CCNL

Al fine di semplificare e razionalizzare il regolare aggiornamento dell'archivio, nonché di normare una procedura condivisa alla quale tutti i soggetti stipulanti dovranno conformarsi, il **24 gennaio 2018 è stato raggiunto un accordo tra il CNEL e le parti sociali sulle modalità di deposito dei CCNL presso l'archivio**. Il relativo Protocollo - disponibile sul sito istituzionale - prevede, tra le varie disposizioni, che all'atto del deposito di un CCNL - curato dall'organizzazione stipulante datoriale - ne vengano riassunti i tratti essenziali mediante compilazione dei campi di una sintetica scheda a fini di classificazione.

La struttura di tale scheda di classificazione è stata essa stessa condivisa fra le Parti che compongono il tavolo tecnico. Per una disamina più particolareggiata, si rimanda ai contenuti dell'approfondimento pubblicato in altra parte di questo Notiziario.

### La classificazione per settore contrattuale alla luce del recente Patto per la fabbrica

Il 28 febbraio 2018 Confindustria e Cgil, Cisl, Uil hanno sottoscritto l'accordo sui "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva", anche noto come "Patto per la fabbrica". In tale accordo le organizzazioni firmatarie concordano di affidare al CNEL il compito di effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria, nonché una ricognizione dei soggetti che, nell'ambito di ciascun perimetro contrattuale, risultano firmatari di CCNL. Le organizzazioni firmatarie del Patto affermano esplicitamente che tali ricognizioni sono necessarie per contrastare il dilagare di fenomeni di dumping contrattuale attuati mediante la stipula di CCNL sottoscritti da organizzazioni prive di effettiva rappresentatività. Il CNEL sta avviando una serie di incontri con le organizzazioni rappresentate al CNEL e con le categorie ad esse associate, allo scopo di sottoporre alla loro valutazione il lavoro di associazione dei codici contratto svolto per la implementazione di un'anagrafe comune CNEL - INPS, e per ridefinire insieme un sistema

*continua a pag. 6 >>*

## Per un'Anagrafe Unica pubblica dei contratti collettivi di lavoro

segue da pag. 5

di classificazione dei CCNL per settori contrattuali che risponda alla duplice esigenza di ridefinire i perimetri della contrattazione nazionale di categoria, e di individuare all'interno di ciascun perimetro i CCNL "di riferimento", ossia quelli applicati da un numero rilevante di aziende a un numero rilevante di lavoratori.

### Note

1. Tali CCNL sono ritenuti vigenti poiché all'Ufficio non è pervenuta comunicazione di cessazione o di confluenza in un altro CCNL, oppure perché tali CCNL non sono dichiarati cessati o confluiti da un altro CCNL che li sostituisce. I codici dei contratti confluiti in altro/i CCNL sono ritenuti storici. Quali

contratti (e codici) siano effettivamente vigenti e quali siano storici è oggetto di verifica in specifici tavoli avviati a partire dal mese di aprile con le organizzazioni firmatarie.

2. Dato aggiornato al messaggio INPS del 24 gennaio 2018 n.346 relativamente all'istituzione di nuovi codici contratto nel modello uniemens validi a partire dal 1 gennaio 2018.

3. I "settori" di classificazione attualmente utilizzati dal CNEL sono i seguenti: A - AGRICOLTURA, B - CHIMICI, C - MECCANICI, D - TESSILI, E - ALIMENTARISTI - AGROINDUSTRIALE, F - EDILIZIA, G - POLIGRAFICI E SPETTACOLO, H - COMMERCIO, I - TRASPORTI, J - CREDITO E ASSICURAZIONI, K - AZIENDE DI SERVIZI, S - AMMINISTRAZIONE PUBBLICA, T - ENTI E ISTITUZIONI PRIVATE, V - ALTRI VARI.

**Tabella 1** - Macro settori di attività economica secondo la classificazione ATECO 2007 per la classificazione dei CCNL censiti nell'archivio CNEL

ATECO_codice	ATECO_descrizione
A	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA
B	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE
C	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE
D	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA
E	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO
F	COSTRUZIONI
G	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI
H	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO
I	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE
J	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
K	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE
L	ATTIVITÀ IMMOBILIARI
M	ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
N	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
O	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA
P	ISTRUZIONE
Q	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE
R	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO
S	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI
T	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE
U	ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI
X	COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (CODICI ATECO: G, I, N, S)
H + K	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO + ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE
Z	tutti i settori ATECO

Fonte: elaborazione CNEL su ISTAT. I codici X, H+K e Z sono aggregazioni dei codici ATECO effettuate dal CNEL per classificare contratti nazionali plurisetoriali

## Staffetta generazionale nelle aziende del settore chimico-farmaceutico

Il 14 febbraio scorso le associazioni datoriali Farminindustria e Federchimica e i sindacati del settore chimico-farmaceutico Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil hanno siglato l'accordo per l'istituzione del Fondo settoriale denominato T.R.I.S. (Tutele, Riqualificazione, Innovazione, Sostegno). Il Fondo sarà istituito presso l'INPS e da questo gestito, e sarà attivabile su scelta volontaria dei lavoratori e delle imprese del settore. **La proposta, fortemente innovativa e tassello di un ampio disegno** volto a rendere il settore chimico-farmaceutico sempre più competitivo a livello internazionale, si colloca nel quadro tracciato dal "Patto per innovazione, produttività, occupabilità e responsabilità sociale" dell'ottobre scorso, e in linea di continuità con quanto previsto dal CCNL in tema di welfare contrattuale, bilanciamento delle esigenze lavorative/professionali, formazione, sostegno al reddito. In attuazione degli impegni già assunti in tema di innovazione e responsabilità sociale, contemplati negli accordi richiamati, le Parti contraenti hanno inteso perseguire l'obiettivo di fornire alle imprese e ai lavoratori del settore strumenti più efficaci per mettere in atto i cambiamenti necessari al nuovo contesto, anche mediante condizioni favorevoli all'inserimento di nuove figure professionali in possesso delle competenze richieste dalla rivoluzione digitale e tecnologica in corso, senza tuttavia penalizzare i lavoratori più anziani. **Grazie al Fondo TRIS sarà possibile supportare la staffetta generazionale nelle aziende del settore assumendo giovani e assicurando anche la corresponsione di assegni integrativi al reddito** a chi sceglierà di andare in pensione anticipatamente per consentire nuovi ingressi in azienda. L'obiettivo è di conciliare l'ingresso di figure professionali in possesso delle competenze previste dalle imprese 4.0 con l'invecchiamento attivo dei lavoratori più anziani attuato mediante forme di sostegno al prepensionamento e al ritiro volontario. Il Fondo prevede prestazioni cumulabili e attivabili da tutti i lavoratori, compresi i dirigenti. Le prestazioni hanno diverse finalità: assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, per importo e durata, rispetto a quelle previste dalla legge in caso di cessazione volontaria del rapporto, e prestazioni integrative, per il solo importo, rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge. La formazione è tra le finalità centrali del Fondo, allo scopo di contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con Fondi nazionali o dell'Unione europea. Nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo dei lavoratori anziani, l'accordo siglato prevede la corresponsione di un assegno straordinario di sostegno al reddito per i lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni. Secondo alcune fonti sindacali il numero dei soggetti potenzialmente interessati ad un'uscita anticipata di cinque anni è notevole<sup>1</sup>, considerando la portata delle integrazioni alle garanzie di legge che il Fondo TRIS assicura. Con la costituzione del Fondo le Parti declinano in concreto il concetto di responsabilità sociale, dimostrando che la staffetta giovani/anziani può davvero costituire l'apertura di una prospettiva di lavoro per le nuove generazioni senza che a pagarne il prezzo siano i lavoratori più anziani.

### Note

1. 230.00 secondo una dichiarazione del Segretario Generale della Filctem CGIL, Emilio Miceli

## Piano Giovani UniCredit: un'intesa che guarda al futuro e al benessere dei lavoratori



Lo scorso febbraio è stato sottoscritto un "Accordo sul Piano Giovani e sul percorso di completamento degli impegni connessi al Piano 2019" tra UniCredit e FABI, FIRST-Cisl, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN che contiene non solo un Piano per l'assunzione di giovani, ma anche disposizioni in materia di welfare, work life balance e incentivi alla produttività. Nelle premesse, parte integrante dell'accordo, si richiama l'intendimento delle Parti di riaffermare l'importanza del dialogo sociale e della qualità delle relazioni industriali in azienda, di sviluppare un impianto negoziale capace di attivare strumenti di rilancio di competitività, produttività e redditività del gruppo sul territorio nazionale. Il Piano Giovani punta ad assumere in Italia circa 550 giovani con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, da inserire nelle aree della rete commerciale che presentano maggiori esigenze operative e di sviluppo mediante un turnover generazionale nella misura di un'assunzione per ogni uscita. Le uscite saranno realizzate su base volontaria attraverso il ricorso, in chiave espansiva, al Fondo di solidarietà del settore. Il ricorso al tale Fondo avverrà alle condizioni definite nell'accordo del 4 febbraio 2017 e l'opportunità riguarderà in primis, già nel primo trimestre dell'anno in corso, i lavoratori che matureranno i requisiti di legge previsti per il pensionamento entro il 1° dicembre 2023 e a seguire, nel corso del secondo trimestre 2018, coloro che li matureranno nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 1° giugno 2024. Ai lavoratori che matureranno i requisiti pensionistici nel corso del 2019 e che volontariamente chiederanno di accedere alla sezione straordinaria del Fondo, verrà riconosciuto, a titolo di incentivo omnicomprensivo all'esodo, un importo pari a 13 mensilità, fino a 56 anni, a 12 mensilità, fino a 57, a 11 mensilità fino a 58 anni e così a scalare fino a 6 mensilità dai 63 anni in su. Nell'accordo le Parti convengono che i lavoratori in possesso di periodi di studio universitari o assimilabili utili ad anticipare la pensione entro il 1° gennaio 2020 potranno chiedere il riscatto del titolo con costi a carico dell'azienda. Una quota delle assunzioni verrà fatta attingendo dal Fondo emergenziale. UniCredit, dunque, sarà il primo gruppo bancario a beneficiare dei 60mila euro per l'assunzione di bancari inseriti nella sezione emergenziale del Fondo di solidarietà, secondo quanto previsto dall'accordo ABI - OO.SS. sul Fondo per l'occupazione (Foc). Il 29 gennaio scorso è stato sottoscritto un accordo per implementare l'operatività del Foc in connessione al fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale. L'accordo prevede che alla Banca che assume con contratto a tempo indeterminato un lavoratore destinatario dell'assegno emergenziale, vengano erogati 60mila euro se l'assunzione avviene nei primi 12 mesi dall'ingresso

continua a pag. 8 >>

segue da pag. 5

nella sezione emergenziale, e 30 mila euro per assunzioni successive a quel lasso di tempo. Le assunzioni dei 550 giovani si aggiungeranno alle oltre 1.500 assunzioni realizzate nel triennio 2014/2016, alle 1.300 ulteriori assunzioni previste nel triennio 2017/2019, agli oltre 1.000 consolidamenti di apprendisti avviati al lavoro nei due trienni richiamati, nonché al recupero parziale (1 a 3) delle uscite per turnover. **L'accordo contiene una radicale riforma del welfare aziendale** - sempre nell'ottica del rafforzamento del ruolo delle Parti sociali - nonché specifiche tutele per i dipendenti e loro superstiti in caso di morte e inabilità permanente (corresponsione di 350.000 euro). Significativo lo spazio dedicato alle politiche di conciliazione, destinate a migliorare benessere e qualità della vita all'interno dell'organizzazione lavorativa del gruppo. Per rispondere all'esigenza di adeguare le competenze ad un contesto lavorativo in continua evoluzione l'accordo riserva un ruolo centrale alla formazione dei dipendenti, vecchi e nuovi. La pianificazione dei moduli formativi è concepita in modo da porre i presupposti per una fruizione anche attraverso smart working

in orario di lavoro. Sviluppando la dichiarazione congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, raggiunta in sede di comitato aziendale europeo il 28 novembre 2017, sono state inserite disposizioni finalizzate a potenziare la capacità di conciliazione: possibilità di convertire il premio di produttività in giornate di permesso, banca del tempo con una dotazione di ore integrate a carico dell'azienda, periodo sabbatico, permessi retribuiti per attività di volontariato e ulteriori permessi per affrontare eventi di vita particolarmente difficili, attenzione al tema della disabilità con la previsione del disability manager e dell'osservatorio aziendale sulla disabilità, iniziativa di ascolto a favore delle donne, diritto alla disconnessione, part-time e lavoro agile. **Previsti la riforma delle attività ricreative e dei servizi alla persona, e un premio una tantum di produttività per il 2017 di importo pari a 800 euro**, con la facoltà per i lavoratori di scegliere, in alternativa al premio in denaro, la modalità "conto welfare": chi opta per la seconda modalità beneficia, oltre ai previsti sgravi fiscali, di un'erogazione speciale welfare pari a ulteriori 350 euro.

## Legno Lapidei artigiani, contratto di reinserimento per categorie mirate



Fra le novità recenti acquisite dall'Archivio segnaliamo l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Legno Lapidei sottoscritto il 13 marzo da CNA Produzione, CNA Costruzioni, Confartigianato Legno Arredo, Confartigianato Marmisti, Casartigiani, CLAAI, FeNE-ALUIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)>archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro>archivio corrente>edilizia> area legno lapidei artigiane), valido per il triennio 2016-2018<sup>1</sup>. L'articolo concernente "Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro a finalità formativa" introduce una specifica regolamentazione per le seguenti categorie di personale:

- soggetti con più di 29 anni di età;
- lavoratori sospesi, disoccupati o inoccupati, ossia coloro che "dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo siano alla ricerca di nuova occupazione";
- lavoratori individuati come "svantaggiati" e "molto svantaggiati" ai sensi del DM Lavoro e politiche sociali 17.10.2017.

Per i nuovi assunti che rientrano nelle predette categorie è previsto, durante i primi 24 mesi, un inquadramento retributivo di due livelli inferiore per la prima metà del periodo (e, per la seconda metà, di un solo livello inferiore) rispetto al "livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto", fermo restando il diritto al godimento dei servizi aziendali (mensa, trasporto) o delle relative indennità sostitutive nonché delle maggiorazioni connesse a lavoro straordi-

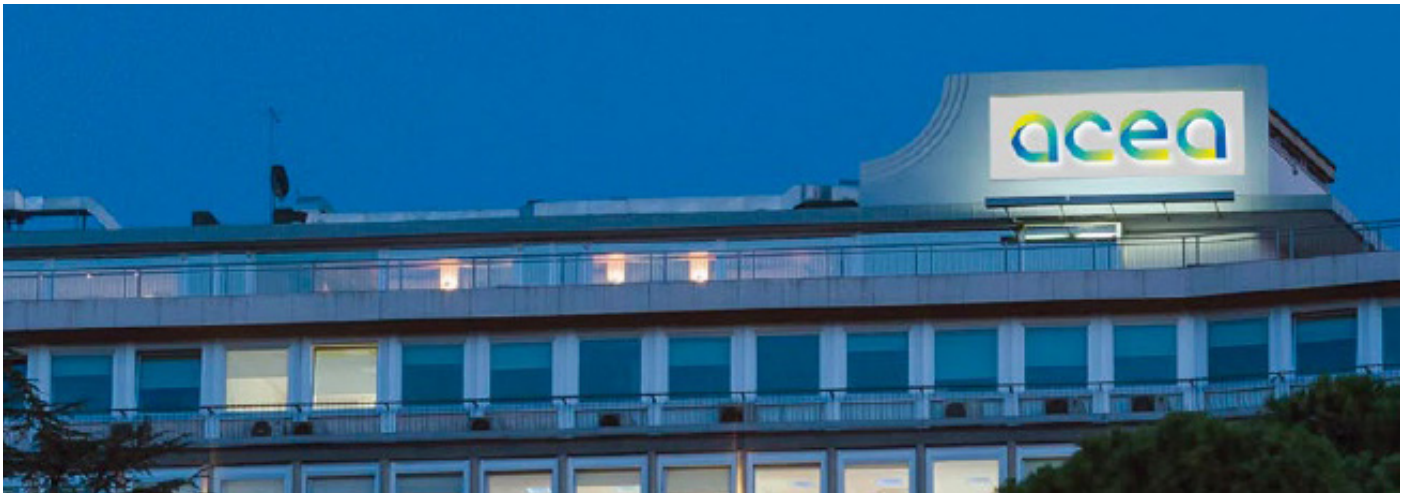
nario, notturno, festivo, ecc. L'inserimento nel contesto lavorativo dovrà inoltre essere garantito, a cura dell'azienda, anche attraverso sessioni di "apposita formazione" per una durata di almeno 24 ore, incluse quelle dedicate alla formazione obbligatoria per la sicurezza. Lo stesso articolo precisa altresì che il contratto di reinserimento non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Sebbene l'accordo in esame discenda - come accennato in nota - da un precedente accorpamento di due distinti CCNL, taluni istituti continuano ad essere normati da una disciplina specifica per il settore Legno, Arredamento, Mobili. E' il caso, ad esempio, dell'art. 24 concernente la classificazione del personale; o dell'art. 30 concernente la flessibilità dell'orario di lavoro, dove l'introduzione di particolari regimi di flessibilità è giustificata proprio in considerazione delle "particolari caratteristiche del settore", allo scopo di "contenere l'entità dei ricorsi al lavoro straordinario ed a sospensioni del lavoro".

### Note

1. Ricordiamo che con il CCNL sottoscritto il 27-1-2011 ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)>archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro> archivio storico> edilizia >area legno lapidei artigiane) le medesime parti contraenti avevano realizzato l'accorpamento contrattuale del CCNL Legno Arredo Mobili e del CCNL Escavazione e Lapidei, i cui testi sono entrambi presenti nell'Archivio storico).

## Flessibilità e stabilità nel nuovo accordo quadro del gruppo ACEA



L'ipotesi di accordo quadro tra l'Acea (Azienda municipalizzata partecipata al 51% dal comune di Roma) e Cgil-Cisl-Uil, sottoscritta il 7 febbraio 2018<sup>1</sup>, intende definire - per esplicita dichiarazione in premessa delle Parti stipulanti - un modello relazionale "di alto profilo", caratterizzato dal "confronto continuo" sui temi di maggiore rilevanza ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici definiti nel Piano Industriale dell'azienda. Nella prima sezione, denominata "Flessibilità operativa legata alle emergenze e alla sicurezza su impianti e reti", le Parti - considerando flessibilità e polivalenza operativa strumenti utili a migliorare il servizio all'utenza, a realizzare gli obiettivi industriali e a valorizzare le professionalità presenti nel Gruppo - affermano di ritenere che l'utilizzo "trasversale e fungibile" delle risorse umane, almeno in determinati ambiti di attività, possa realizzare obiettivi di efficacia ed efficienza operativa, garantendo nel contempo la qualità dei servizi offerti all'utenza "attraverso un presidio continuo sul territorio". Ne consegue la previsione di definire, entro il 30 aprile 2018, un'apposita intesa per individuare le figure professionali in possesso di determinate e specifiche competenze tecniche che, "in casi di emergenze dichiarate o stati eccezionali", possano operare "in maniera trasversale" nell'ambito delle Società del Gruppo. A tal fine, l'accordo prevede l'attivazione di apposite Commissioni tecniche che avranno il compito di individuare le "figure polivalenti". Fra i passaggi dell'accordo che hanno maggiormente attirato l'attenzione dei commentatori sono senz'altro da annoverare quelli contenuti nella sezione intitolata "Politiche occupazionali e modelli di contrattazione aziendale" e, segnatamente, il punto 22, dove le Parti, dopo aver espresso l'intento di voler promuovere una "occupazione stabile" correlata ad una "tutela di maggior favore rispetto a quella vigente", stabiliscono "convenzionalmente" che nei confronti di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso le società del gruppo Acea, così come di quello che verrà assunto, "saranno garantite le tutele previste dall'art 18 della legge 300/70, come modificato dalla legge 92/2012"<sup>2</sup>. Di fatto, viene in tal modo ad essere disapplicato per via negoziale il dettato dell'art. 1 del decreto legislativo 6 marzo 2015, n. 23 ("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"), che ha riformato la disciplina della tutela in caso di licenziamento illegittimo per tutti i nuovi assunti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto stesso (ossia, dal 7 marzo 2015)<sup>3</sup>.

Il superamento di alcune disposizioni del Jobs Act<sup>4</sup> non costituisce, peraltro, l'unico tratto distintivo dell'accordo, che si spinge nella direzione di tratteggiare un modello di sviluppo alla cui base viene posto un patto di collaborazione - fondato sulla fiducia reciproca - tra azienda, sindacati e lavoratori e che ha fra i suoi obiettivi una politica occupazionale volta al ricambio generazionale e all'ingresso di nuove professionalità. Ne fa prova il contenuto del punto 23, che definisce una nuova modalità di ingresso in azienda caratterizzata da un inquadramento di livello inferiore per un triennio (due livelli per i primi due anni ed un livello per il terzo anno) o per un biennio, secondo il

tipo di inquadramento finale da conseguire. La politica di turn over generazionale all'interno del Gruppo prevede altresì l'attivazione di "percorsi di accompagnamento alla pensione dei lavoratori più anziani", su base volontaria e con riferimento ai profili impiegatizi, direttivi e quadri, nell'ambito delle previsioni dell'art. 4 della legge 92/2012 come modificate dalla legge 205/2018 (c.d. isopensione, con anticipo fino a 7 anni dell'uscita rispetto ai requisiti standard sia rispetto alla vecchiaia che all'anzianità). Da segnalare infine, nell'ambito delle nuove clausole contrattuali volte ad accrescere la flessibilità e la fungibilità nell'utilizzo del personale, il punto 25 relativo alla gestione dei processi di trasformazione organizzativa che hanno incidenza sulle posizioni lavorative. Qui si prevede la possibilità di stipulare "specifici accordi" per disciplinare l'impiego del personale in mansioni inferiori a quelle di inquadramento, che sottolinea la comune volontà delle parti di gestire in forma concordata la disciplina del mutamento di mansioni legato a processi di modifica degli assetti organizzativi, governando le ipotesi di deroga all'art. 2013 del codice civile introdotte dall'art. 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

### Note

1. L'accordo coinvolge tutte le società del Gruppo ACEA (che conta quasi 8.000 dipendenti e rappresenta una delle più importanti multiutility italiane), vale a dire, oltre ad Acea spa, anche Acea produzione spa, Ecogena srl, Acea Illuminazione Pubblica spa, Acea Elabori spa, Acea ATO2 spa, Acea8cento srl, Acea Ambiente srl, Aquaser srl, Acea ATO5 spa.

2. Il riferimento, in particolare, è all'art. 1, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. 'legge Fornero' del lavoro, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"), che ha riscritto l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel senso di una "compressione" al diritto al reintegro, sostituito con l'indennizzo nei casi di licenziamento per motivi economici e in una parte di quelli disciplinari. La nuova formulazione dell'articolo 18 da un lato ha rafforzato la tutela del licenziamento discriminatorio, ovvero intimato in concomitanza con il matrimonio, o in violazione delle norme sulla tutela della paternità o della maternità, mentre dall'altro ha escluso la tutela reale (reintegra nel posto di lavoro) tutte le volte in cui il licenziamento viene dichiarato illegittimo per un motivo diverso dalla insussistenza del fatto contestato ovvero qualora il fatto (sussistente ed integrante giusta causa o giustificato motivo) non rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa.

3. Il ripristino dell'art. 18 in favore dei neo-assunti è ribadito dal successivo punto 23 dell'accordo, che inserisce "il mantenimento, in via convenzionale, delle tutele previste dall'art. 18 della l. 300/1970, come modificato dalla legge 92/2012", fra le caratteristiche del contratto d'ingresso per promuovere nuova occupazione.

4. Al riguardo, è da notare che, allo stato attuale del panorama contrattuale, si contano già almeno un centinaio di accordi in deroga alle disposizioni del Jobs Act. Tali deroghe si sono tradotte, soprattutto, nel mantenimento delle tutele dell'articolo 18 sui licenziamenti: le tre fattispecie principali - contemplate da accordi territoriali o aziendali, ma inserite anche in lettere individuali di assunzione - sono rappresentate dalle garanzie occupazionali nei cambi di appalto, nelle cessioni/affitto di rami d'azienda, nelle stabilizzazioni di contratti a termine o nelle nuove assunzioni. I settori maggiormente coinvolti - in ordine di peso percentuale - sono quelli dei servizi, della sanità, dei trasporti, delle pulizie, dell'informatica, dell'agroalimentare, del turismo, dell'editoria, dell'abbigliamento, dei rifiuti, della scuola, dell'impiantistica, della cultura e del demanio.

# Le conseguenze dell'applicazione di contratti collettivi di lavoro "pirata"

contributo di **Davide Ghigiarelli**

ricercatore c/o Scuola Europea Relazioni Industriali

Con la **circolare del 24 gennaio 2018, n. 3** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") chiarisce le conseguenze derivanti all'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori diverse da quelle comparativamente rappresentative sul piano nazionale. Tale circolare costituisce un tassello di una strategia complessiva che prevede il coinvolgimento di diversi attori, comprese le parti sociali (si pensi in questo senso a quanto stabilito con il Patto per la fabbrica del 28 febbraio 2018), e che vede come protagonista anche il CNEL quale soggetto deputato alla raccolta e l'archiviazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro comparativamente più rappresentative. **La circolare n. 3 dell'INL segue il percorso che era stato già avviato con la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 24 maggio 2016** mediante la quale era stato dato un primo impulso all'attività di vigilanza nel settore dei servizi di field marketing, su richiesta dell'Associazione Nazionale delle Aziende di Servizi al Field Marketing - ANASFIM. Dalla nota del 2016 l'INL prende le mosse per estendere l'attività di verifica già avviata con riferimento al settore dei servizi di field marketing ad ogni altro ambito/settore nel quale la mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (definiti "contratti leader") possa determinare con maggiore frequenza problematiche di dumping sul costo del lavoro. È infatti noto come, in alcuni casi, l'applicazione di un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni prive dei requisiti di maggiore rappresentatività, in termini comparativi, avvenga con l'intento specifico di eludere. In questi casi, il datore di lavoro si spinge a applicare un contratto collettivo che stabilisce un costo del lavoro notevolmente più basso, con l'effetto di creare una competizione verso il basso. Il ragionamento svolto dall'INL prende le mosse dalla circostanza secondo cui, pur in presenza di un principio di libertà sindacale (art. 39 Cost.), **la mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non è circostanza indifferente al nostro ordinamento.** L'ordinamento riserva, infatti, l'accesso a determinati benefici e/o discipline esclusivamente alle imprese che applicano contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività comparata. In particolare, l'INL chiarisce che (i) i contratti di "prossimità" ex art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138 sottoscritti da organizzazioni diverse da quelle comparativamente più rappresentative non possono produrre effetti in deroga alle norme di legge e di CCNL. Il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà, pertanto, considerare del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti sanzionatori (recuperi contributivi, diffide accertative, etc.); (ii) ai sensi dell'art. 1, co. 1175, l. 27 dicembre 2006, n. 296, l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi previsti per legge e che (iii) il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del c.d. minimo contributivo (art. 1, co. 1, d.l. 9 ottobre 1989, n. 338 e art. 2, co. 25, l. 28 dicembre 1995, n. 549). L'INL, inoltre, mette in luce come ogniqualvolta l'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 deleghi o rinvii alla contrattazione collettiva il compito di integrare e/o derogare la disciplina di legge, tali deleghe o rinvii debbano essere attuate mediante contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Ciò con l'effetto che la stipu-



lazione di contratti collettivi privi del requisito della maggiore rappresentatività comparata non hanno alcuna efficacia nell'integrazione della norma di legge. Pertanto, laddove il datore di lavoro abbia applicato la disciplina dettata da un contratto collettivo sottoscritto da una delle organizzazioni non comparativamente più rappresentative, con effetti derogatori e/o di integrazione della disciplina normativa, le disposizioni ivi stabilite saranno considerate come inefficaci e non potranno trovare alcuna applicazione (a tal riguardo si veda quanto affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza 15 marzo 2018, n. 6428, il cui commento è sul notiziario).

La circolare INL ha dunque identificato uno dei fattori di rischio verso cui orientare l'azione ispettiva futura. Tale fattore di rischio, conseguenza della proliferazione dei contratti collettivi sottoscritti anche da organizzazioni dotata di scarsa rappresentatività, è estremamente rilevante per quei datori di lavoro che, inconsapevolmente, si vincolano a contratti collettivi che non permettono di accedere a benefici normativi e economici o che

## “Con la circolare n.3/2018 l'INL cerca di arginare il fenomeno”

non sono in linea con la contrattazione che fissa la retribuzione parametro ai fini contributivi. In tali casi, in sede di ispezione, verrebbero fuori i problemi, con le relative sanzioni; o, qualora si faccia richiesta di un certo beneficio, ad esempio per l'applicazione del regime agevolato del premio di produttività o del welfare contrattuale, si riceverebbe un diniego amministrativo.

Così, nello stesso senso, in relazione al contratto di lavoro intermittente o al contratto a tempo determinato gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non potrebbero trovare applicazione potendosi arrivare addirittura alla "trasformazione" del rapporto di lavoro in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Fatte tali premesse, l'INL invita i propri uffici territoriali ad attivare specifiche azioni di vigilanza, trattandosi di interventi che, in considerazione del numero dei lavoratori coinvolti, siano da considerare particolarmente significativi. Infine, si segnala che con circolare del 12 febbraio 2018, n. 4, nell'ottica della complessiva strategia di contrasto di cui si è detto, l'INL ha chiarito che gli enti bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro non comparativamente più rappresentative non sono abilitati a svolgere le attività delegate agli enti bilaterali dall'art. 2, lett. h) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (tra cui rientra l'attività di certificazione dei contratti). Dunque, mediante detta circolare, l'INL tenta di arginare il fenomeno, riscontrato nella pratica, di attività di certificazione di contratti in cui siano dedotte prestazioni di lavoro svolta da enti bilaterali costituiti da organizzazioni non comparativamente più rappresentative, chiarendo espressamente la legittimazione dell'INL a giudicare gli atti certificati non avendo la certificazione alcun valore, in quanto resa da un soggetto non legittimato dalla legge.

# La diffusione della contrattazione decentrata ai tempi della crisi: anni 2010-2014

contributo di **Stefania Cardinaleschi, Chiara Gnesi, Paola Naddeo**  
*Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT)*

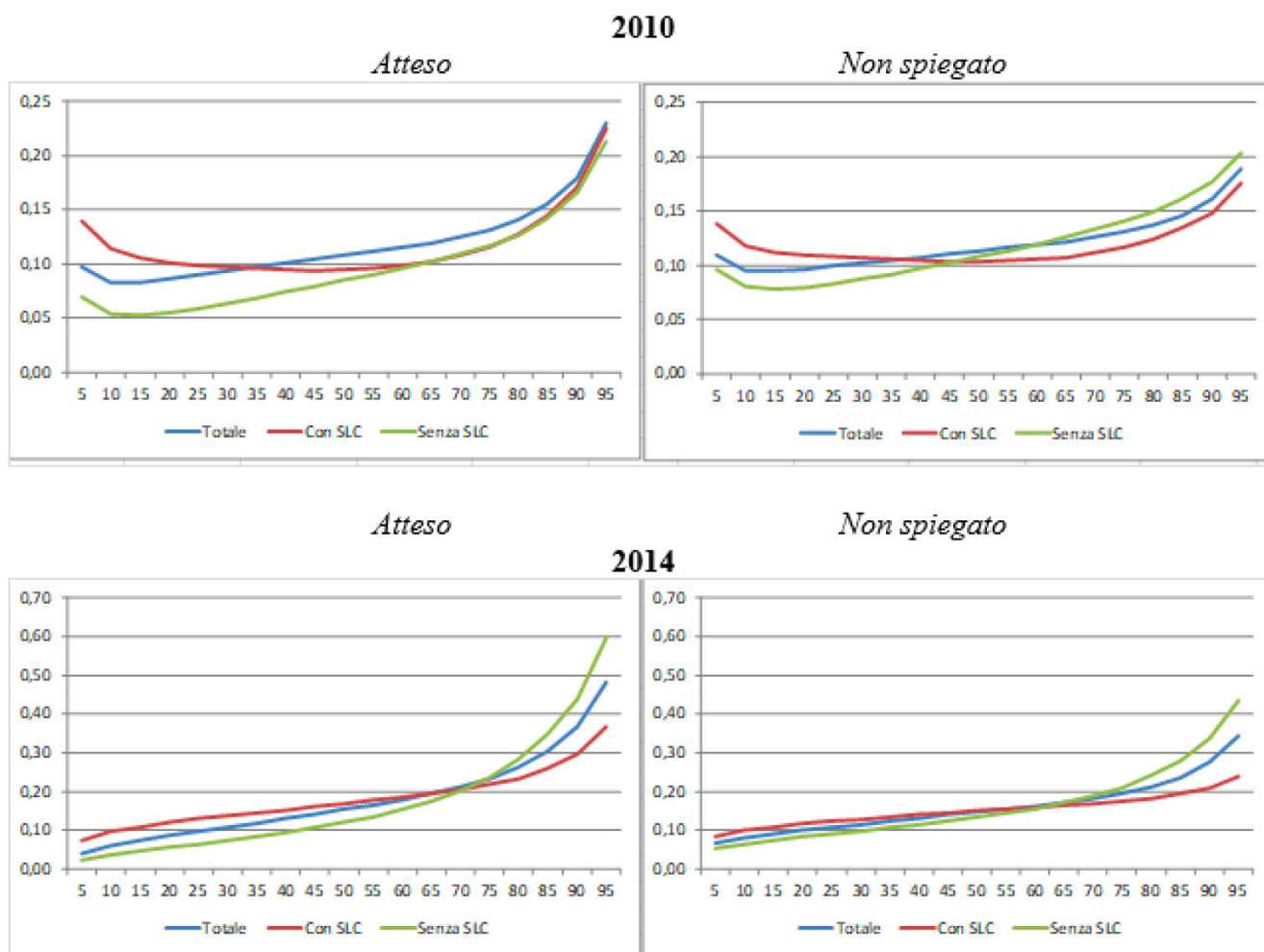
Nel presente contributo si esaminerà l'andamento della struttura dei salari nel settore privato durante gli anni della crisi economica. Si considereranno anche i dati elaborati dall'Istat sulla diffusione della contrattazione decentrata e collettiva nel 2010 e 2014. La distribuzione dei salari si analizzerà per età e per genere, con il duplice obiettivo di verificare se/come i differenziali salariali per età e genere sono influenzati dalla presenza di contrattazione decentrata (CD), dalla dimensione di impresa e, infine, dalla persistente crisi occupazionale.

I dati utilizzati nell'analisi derivano dalla Rilevazione sulla Struttura delle Retribuzioni (Structural Earning Survey SES) del 2010 e del 2014, che contiene una vasta gamma di informazioni sulle caratteristiche retributive, professionali e personali dei dipendenti (età, genere, anzianità, istruzione, mansione, etc.) e delle imprese (dimensione, settore di attività, localizzazione) in cui sono occupati<sup>1</sup>. Inoltre, è presente un modulo ad hoc sulla consistenza e diffusione della CD, predisposto nell'ambito delle attività del gruppo di lavoro "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale (SICA)", per analizzare le principali caratteristiche delle forme di contrattazione adottate nelle aziende italiane. In questo studio, si considerano le imprese appartenenti al settore privato, tipicamente più eterogeneo e flessibile rispetto al settore pubblico, e i lavoratori a tempo pieno, in modo da isolare le situazioni più atipiche che maggiormente si

verificano per i dipendenti che lavorano a tempo parziale. Al fine di superare i limiti che affliggono i metodi classici di scomposizione salariale<sup>2</sup>, è qui utilizzata la tecnica di regressione quantifica<sup>3</sup>, che consente un'analisi controfattuale in grado di rilevare il valore dei differenziali salariali lungo tutta la distribuzione, e non solamente in termini di valori medi. Tale scomposizione è finalizzata all'analisi della struttura salariale, e i cambiamenti intervenuti durante il periodo di crisi, tenendo conto della presenza della CD e della dimensione di impresa, e riconducibili prevalentemente al genere e all'età dei lavoratori. Gli autori del presente contributo hanno dimostrato<sup>4</sup> la persistenza di una forte disuguaglianza nella struttura dei salari nelle imprese private anche in presenza di CD. In effetti, nonostante che nell'ultimo decennio i salari delle donne siano cresciuti in misura più consistente rispetto a quelli degli uomini, il gap salariale nel 2014 è ancora sostanzialmente sfavorevole alle donne. La presenza della contrattazione decentrata, anche se si accompagna a livelli salariali più alti in termini assoluti sia per gli uomini sia per le donne, non sembra riuscire ad alleviare il gap retributivo. Nelle aziende che adottano un modello di contrattazione di secondo livello, i salari sono più elevati in termini assoluti, ma ciò vale soprattutto per i lavoratori over 50 e per le mansioni che richiedono skills più elevati, per le quali si osserva una tendenza a ritardare il ricambio generazionale della forza lavoro. Dal 2010 al 2014 i dati sulle retribuzioni orarie mostrano un movimento al

*continua a pag. 12 >>*

**Figura 1** - Differenziale retributivo di genere atteso e componente non spiegata per contrattazione (in scala logaritmica) - 2010 e 2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Structure of Earnings Survey*, 2010 e 2014



rialzo, ma per i dipendenti più anziani l'aumento retributivo per i primi decili della distribuzione è inferiore a quello dei giovani. La riforma delle pensioni potrebbe aver avuto l'effetto di mantenere più a lungo le donne e gli anziani al lavoro, particolarmente nelle Grandi Imprese (GI), e nelle imprese con CD. Si potrebbe pensare che, soprattutto in questo tipo di imprese, i dipendenti over 50, con retribuzioni inferiori, avessero una maggiore propensione ad uscire in anticipo dal mercato del lavoro. L'introduzione di un blocco al pensionamento, imponendo una maggiore permanenza dei lavoratori con retribuzioni inferiori, potrebbe aver avuto l'effetto di ridurre la retribuzione media dei dipendenti più anziani. **L'aumento delle retribuzioni risulta più elevato per i maschi**, determinando un aumento del gap di genere: la crisi sembra aver colpito in modo particolare le donne che percepiscono livelli di reddito più elevati. Mentre nel 2010 tra i dipendenti che lavorano in aziende con CD e quelli occupati in imprese senza CD si osserva un netto differenziale salariale, la situazione cambia drasticamente nel 2014: in media il gap è inferiore a quello del 2010 e si assottiglia andando verso livelli di reddito più elevati; risultati simili si osservano considerando la dimensione di impresa. Nel 2010 il differenziale salariale per età è maggiore nelle aziende con CD, coerentemente con i modelli di tipo seniority in base ai quali le retribuzioni aumentano con l'età. Nel 2014 la situazione è abbastanza diversa: sia per le GI sia per le PMI i valori delle differenze attese sono inferiori nel 2014 rispetto al 2010 per la fascia più bassa della distribuzione. Il ricorso alla regressione quantile per misurare il differenziale salariale legato all'età e al genere consente di ottenere misure del gap salariale (per contrattazione e per dimensione di impresa) apparente ("predicted" dal modello) e della componente non spiegata a livello di quantile. Nel 2010 si registra una distribuzione del gap retributivo di genere apparente che mostra all'estremo inferiore della curva valori più alti per le imprese con CD e valori simili nella parte superiore della curva: la distribuzione del divario salariale atteso per le imprese con CD mostra una forma ad U. La distribuzione della componente non spiegata del divario salariale ha un andamento simile, ma con valori molto diversi. In entrambi i casi le differenze tra le due distribuzioni sono molto consistenti: al quinto percentile la differenza è di circa 0,04 punti log a favore delle imprese con CD, al novantacinquesimo percentile è di 0,03 punti log a favore delle imprese senza CD. Ciò potrebbe significare che nelle imprese con CD le

donne abbiano una maggiore probabilità di entrare in lavori meno retribuiti (sticky floor phenomenon - ovvero il fenomeno del pavimento appiccicoso) e che, al tempo stesso, nelle imprese senza CD le donne incontrino maggiori difficoltà ad avere gli stessi modelli di carriera degli uomini (glass ceiling phenomenon - ovvero il fenomeno del soffitto di vetro)<sup>5</sup>. **Nel 2014 la situazione cambia considerevolmente**. Sia per il differenziale retributivo di genere apparente che per componente non spiegata, i valori sono inferiori nel 2014 rispetto ai primi percentili del 2010, mentre è vero il contrario per gli ultimi percentili. Nel 2014 si registrano valori molto alti del gap retributivo di genere nella parte superiore della distribuzione, in particolare per le imprese senza CD. Si possono immaginare due diversi scenari per i lavoratori a bassa retribuzione e per quelli che percepiscono retribuzioni elevate. Da un lato, si può supporre che in un periodo di crisi le imprese - indipendentemente dalla presenza di CD - tendano ad assumere nuovi dipendenti con retribuzioni che si collocano nella parte bassa della scala salariale e con garanzie ridotte (aumentando l'insicurezza del lavoro). Dall'altro la riforma delle pensioni avrebbe avuto l'effetto di mantenere gli anziani, specie le donne, più a lungo a lavoro, quindi le donne anziane con retribuzioni relativamente basse rispetto alla loro classe di età che contribuiscono in modo sensibile al differenziale retributivo di genere, specialmente nelle imprese senza CD. **I risultati emersi in questo lavoro confermano che il proseguire della crisi economica ha prodotto effetti apprezzabili sulla distribuzione salariale sia per età che per sesso**. La decomposizione quantile consente di ottenere maggiori dettagli su ciò che è accaduto in questo periodo di crisi. Il divario retributivo per età si è ridotto nel 2014 rispetto al 2010 per i primi percentili. Nel 2010 il divario salariale era più elevato nelle piccole imprese rispetto a quelle di maggiori dimensioni nei primi quattro decili. La presenza di CD sembra rafforzare il divario retributivo per classi di età, sebbene le differenze non siano molto rilevanti. Nel 2014 il divario retributivo di genere aumenta nelle imprese di maggiori dimensioni, indipendentemente dalla presenza o meno di contrattazione decentrata, in misura tuttavia minore rispetto al gap salariale che si registra nelle imprese di minore dimensione. Si conferma un evidente fenomeno di "glass ceiling", mentre il cosiddetto fenomeno del "sticky floor", nel 2010

segue da pag. 12

molto forte, nel 2014 si attenua sensibilmente. È possibile ipotizzare che i risultati ottenuti siano un segnale degli effetti indotti non solo dalla crisi economica ma anche dalle diverse riforme nel mercato del lavoro, come quella del 2011. I lavoratori over 50 e quelli meno retribuiti, in particolare le donne, sono indotti a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro, modificando in tal modo il profilo della distribuzione dei salari. Inoltre, con il "consenso" delle recenti riforme nel mercato del lavoro, di fatto le assunzioni riguardano nuovi dipendenti con retribuzioni più basse e con garanzie ridotte. La precarizzazione delle condizioni di lavoro durante la crisi potrebbe riguardare quindi non solo le donne ma anche gli uomini; quindi il divario salariale di genere al livello più basso della distribuzione dei guadagni potrebbe essere ridotto. La disponibilità di aggiornamenti Istat relativi al 2016 e al 2018 consentirà a breve di approfondire con maggiore dettaglio l'impatto delle riforme e delle misure fiscali anche dopo il 2011, la tendenza crescente a allargare e integrare le misure di welfare aziendale preesistente, e il ruolo del premio di risultato nelle differenziazioni salariali di genere.

#### Note

1. La rilevazione è prevista dal Regolamento 530/1999 del Consiglio Europeo relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, e dai successivi Regolamenti di tipo attuativo.
2. Il metodo tipicamente utilizzato per la scomposizione dei salari è la decomposizione di Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1983; Blinder, 1983) che si basa sulla stima differenziata dell'equazione dei salari per uomini e donne e che consente di studiare i risultati ottenuti sul mercato del lavoro in termini di valore medio per ciascun gruppo analizzato.
3. Si utilizza qui la tecnica di regressione quantilica, sviluppata da Machado e Mata (2005) e successivamente estesa da Melly (2005), Autor, Katz e Kearney (2005), Fortin, Lemieux e Firpo (2009).
4. Per approfondimenti si vedano Cardinaleschi S., Gnesi C. (2017) "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale (SICA) Istat" in "Ragioni e passioni della contrattazione collettiva di secondo livello Tendenze italiane ed europee" a cura di Alessi C., Guaglianone L., Aracne e Naddeo P., Cardinaleschi S. (2018), Wage Gaps By Collective Bargaining and Firm Size in Italy, Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica, Volume LXXII n.1
5. Si intende il fenomeno in base al quale le donne sono collocate abbastanza bene nel mercato del lavoro fino a un certo punto oltre il quale esiste un limite effettivo alle loro prospettive di carriera. L'esistenza di un glass ceiling implicherebbe che i salari delle donne siano inferiori a quelli degli uomini più nella parte alta della distribuzione dei salari che a metà o in basso (si veda Albrecht et al., 2003)

#### Bibliografia

- Albrecht J., Björklund A., Vroman S. (2003), Is There a Glass Ceiling in Sweden?, Journal of Labor Economics, Vol. 121, Issue 1, January 2003, 145-177.
- Blinder A.S. (1973), Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, Journal of Human Resources, 8, 436-455.
- Cardinaleschi S., Gnesi C. (2017) "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale (SICA) Istat" in "Ragioni e passioni della contrattazione collettiva di secondo livello Tendenze italiane ed europee" a cura di Alessi C., Guaglianone L., Aracne.
- Machado, J. A. F. e J. Mata (2005), "Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression", Journal of Applied Econometrics, vol. 20 (4), pp. 445-465.
- Melly B. (2005), Decomposition of differences in distribution using quantile regression, Labour Economics, 12 (4), 577-590.
- Naddeo P., Cardinaleschi S. (2018), Wage Gaps By Collective Bargaining and Firm Size in Italy, Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica, Volume LXXI n.1
- Oaxaca R.L. (1973), Male-female wage differentials in urban labour markets, International Economic Review, 9, 693-709.
- EUROSTAT (2015): "Structure of Earnings Survey (SES)", disponibile su <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey> (28th October, 2015).

## Artigianato e PMI, prove tecniche di unificazione di norme contrattuali

Fra i numerosi testi contrattuali acquisiti dall'Archivio nel corso dell'ultimo trimestre (si veda, al riguardo, l'approfondimento alle pagine seguenti) si segnalano gli accordi di rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria del settore Moda-Chimica Ceramica-Decorazione piastrelle in terzo fuoco (ipotesi sottoscritta il 7 novembre scorso) e del CCNL Area Tessile-Moda e Chimica ceramica imprese artigiane (ipotesi sottoscritta il 14 dicembre). Entrambi gli accordi sono disponibili su [www.cnel.it](http://www.cnel.it)>archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro>archivio corrente>altri vari. Nel primo caso, il CCNL rinnova simultaneamente tre precedenti CCNL per i dipendenti delle PMI afferenti a diversi settori produttivi, rispetto ai quali le parti firmatarie (CNA Federmoda, CNA Produzione, CNA Artistico e Tradizionale, Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Casartigiani, CLAAI, Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL) precisano di aver "avviato un processo di unificazione e razionalizzazione delle normative contrattuali esistenti". Analoga precisazione è contenuta nelle premesse del secondo CCNL (stessi firmatari, con l'aggiunta di CNA Servizi alle comunità), che rinnova in un unico testo due precedenti CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane (Area Tessile-Moda e Area Chimica Ceramica). In relazione ai criteri di "perimetrazione" dei settori di contrattazione adottati dall'Archivio CNEL sulla base di un consolidato storico a suo tempo definito d'intesa con le Parti sociali, occorre rilevare come l'unificazione di norme contrattuali operata dalle parti firmatarie di questi (e altri) CCNL ne renda meno agevole la classificazione, stante il loro carattere di trasversalità. Per tale ragione, nelle more di eventuali futuri interventi delle Parti sociali sui perimetri contrattuali, l'Archivio inserisce questo tipo di accordi nella categoria "Altri Vari". Categoria che, significativamente, nel I trimestre 2018 ha visto il numero più elevato di nuovi ingressi, dopo quella del Commercio (vedi tabella a pag. 14).



I numeri dell'Archivio contratti

## Statistiche

Nel I trimestre del 2018 l'Archivio nazionale dei contratti si è arricchito di ulteriori 98 accordi relativi alla contrattazione nazionale di categoria. Si tratta per la maggior parte dei casi (oltre il 63%) di "testi definitivi", vale a dire documenti contenenti le stesure complessive di tutte le norme contrattuali vigenti; il 23,5% è costituito da accordi di rinnovo di precedenti CCNL, poco più del 7% da verbali di accordo integrativi o modificativi di singoli argomenti e il 6% da accordi di natura prevalentemente economica. La ripartizione per settore contrattuale dei 98 accordi depositati, illustrata nel dettaglio nella tabella qui sotto, evidenzia e conferma la prevalente attività contrattuale nei settori del Commercio, seguito in questo primo trimestre del 2018 da quelli dell'Edilizia, dei Vari (che, come già chiarito in precedenti occasioni, raccoglie tutti gli accordi non chiaramente riconducibili a uno degli altri settori) e dei Chimici.

Ovviamente tutte le considerazioni sono basate sulla documentazione presente nell'Archivio CNEL in quanto depositata dalle parti contraenti, come previsto dall'art. 17 della legge 936/1986, o acquisita dall'Ufficio. Dei 98 accordi nazionali depositati in questo trimestre, 62 sono costituiti da testi definitivi; di questi, 39 sono nuove accessioni, vale a dire CCNL non ancora censiti nell'Archivio CNEL o di nuova stipula. A seguito dell'inserimento dei nuovi testi pervenuti, il totale dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL si attesta a marzo 2018 a quota 864 contratti, la cui ripartizione

per settore contrattuale è dettagliata nella relativa tabella. Maggiori dettagli inerenti gli 864 contratti sono contenuti nel 7° report dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL, disponibile sul sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it), nel quale i singoli accordi sono elencati, suddivisi per settore, con le relative date di stipula, decorrenza e scadenza, nonché l'indicazione delle parti contraenti. Rispetto al report precedente, risalente a settembre 2017, si è registrata una lieve diminuzione del numero complessivo dei CCNL vigenti censiti dal CNEL (-4 unità), nonostante nel solo I trimestre del 2018 i contratti nazionali siano stati incrementati con 39 nuovi inserimenti. Nel corso del trimestre, infatti, sono pervenute all'Ufficio segnalazioni dettagliate a cura di alcuni soggetti stipulanti che hanno consentito lo spostamento nell'Archivio storico di contratti nazionali scaduti da tempo e non più rinnovati perché disdetti dalle parti. Ulteriori segnalazioni in merito a confluenze e accorpamenti tra contratti hanno accompagnato il deposito di alcuni nuovi accordi sottoscritti recentemente e anche ciò ha contribuito a migliorare l'organizzazione degli accordi catalogati nell'Archivio. Infine, la riduzione del numero dei contratti vigenti è da ricondurre anche al rinnovo, intervenuto nei primi mesi di quest'anno dopo il blocco al 31/12/2009, dei contratti collettivi nazionali del settore pubblico

*continua a pag. 15 >>*

### Contrattazione Nazionale

**Accordi depositati al CNEL  
nel 1° trimestre 2018**

*Ripartizione per settore*

Agricoltura	7
Chimici	10
Meccanici	1
Tessili	3
Alimentaristi - Agroindustriale	0
Edilizia	11
Poligrafici e Spettacolo	5
Commercio	26
Trasporti	2
Credito e Assicurazioni	4
Aziende di Servizi	6
Amministrazione Pubblica	5
Enti e Istituzioni Private	7
Altri vari	11
<b>Totale</b>	<b>98</b>

### Contrattazione Nazionale

**CCNL vigenti depositati al CNEL  
(marzo 2018)**

*Ripartizione per settore*

Agricoltura	52
Chimici	33
Meccanici	31
Tessili	30
Alimentaristi - Agroindustriale	38
Edilizia	71
Poligrafici e Spettacolo	44
Commercio	214
Trasporti	65
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	45
Amministrazione Pubblica	20
Enti e Istituzioni Private	108
Altri vari	82
<b>Totale</b>	<b>864</b>

## I numeri dell'Archivio contratti

segue da pag. 14

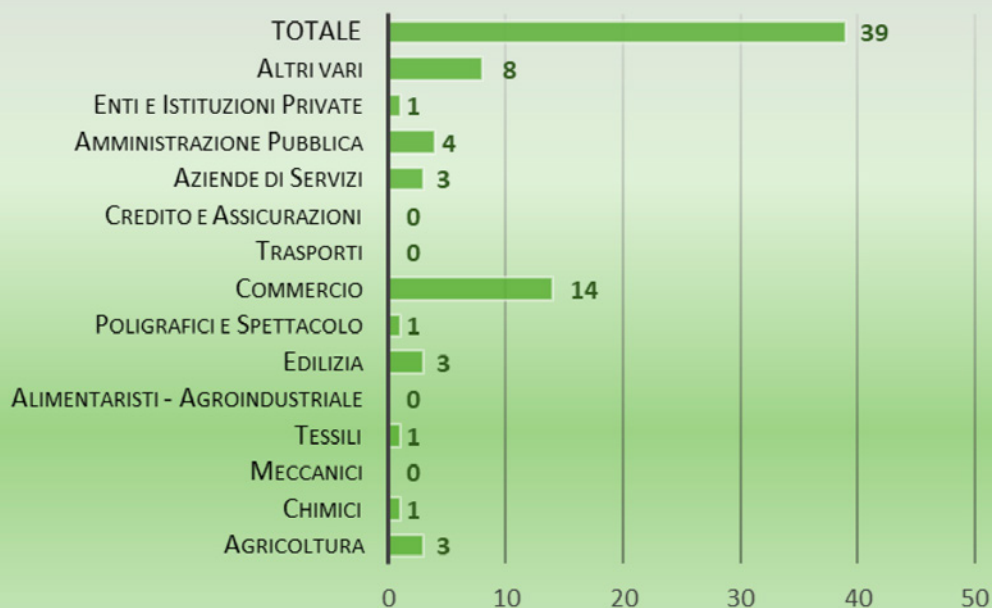
relativi al personale non dirigente contrattualizzato: come noto, per questo personale i comparti di contrattazione sono stati ridotti da 11 a

4 ad opera del contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13 luglio 2016. Ecco dunque spiegata la lieve flessione registrata nel numero dei CCNL vigenti depositati nell'archivio CNEL, nonostante i nuovi inserimenti dell'ultimo periodo. E' del tutto evidente quindi che per rendere il dato in questione il più veritiero possibile occorre che le parti stipulanti effettuino il deposito dei nuovi CCNL sottoscritti e dei relativi accordi di rinnovo o di integrazione nei tempi previsti dalla normativa vigente o, quanto meno, non appena disponibile un testo condiviso e approvato. Inoltre, come più volte sottolineato e ribadito, risulta fondamentale ai fini della corretta catalogazione della contrattazione vigente la tempestiva comunicazione, a cura degli stessi soggetti che ne non scaduti sono aumentati più o meno del numero dei nuovi contratti inseriti. La stipula di nuovi contratti è quindi un dato costante, ma l'opera di verifica rispetto alla documentazione datata di cui non si conosce la sorte ha permesso di rendere il dato più aderente alla reale situazione. Ulteriore conferma della necessità di informazioni rispetto agli accordi scaduti che risultano ancora vigenti viene dall'analisi del grafico alla pagina seguente, in cui si evince che oltre il 50% di questi contratti risultano scaduti prima del 2015, quindi da più di tre anni.

Parallelamente abbiamo sintetizzato in un grafico anche i contratti vigenti non scaduti in base all'anno di scadenza. risultano firmatari, di eventuali cessazioni e/o confluente contrattuali, senza la quale si rischia di sovrastimare la numerosità dei CCNL vigenti. Infatti, la tabella qui sopra pone in evidenza come il 55% dei contratti vigenti risulti scaduto, per un totale di 475 CCNL aventi data di scadenza anteriore a marzo 2018. Ma poiché un contratto scaduto continua a produrre effetti fino alla stipula di un rinnovo successivo, le informazioni rispetto alla sorte dei contratti scaduti sono fondamentali, ma non facilmente reperibili. Nel grafico che segue abbiamo posto a confronto il dato relativo ai CCNL vigenti, scaduti e non scaduti, con quelli dello stesso periodo dello scorso anno. La numerosità dei contratti

## Nuovi CCNL inseriti nell'Archivio CNEL

Primo trim. 2018 - Distribuzione per settore



## CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

Ripartizione per settore e data di scadenza

(marzo 2018)

settori	scaduti	non scaduti	TOTALE	% ccnl scaduti
Agricoltura	23	29	52	44,2
Chimici	22	11	33	66,7
Meccanici	13	18	31	41,9
Tessili	15	15	30	50,0
Alimentaristi - Agroindustriale	21	17	38	55,3
Edilizia	45	26	71	63,4
Poligrafici e Spettacolo	38	6	44	86,4
Commercio	99	115	214	46,3
Trasporti	39	26	65	60,0
Credito e Assicurazioni	24	7	31	77,4
Aziende di Servizi	21	24	45	46,7
Amministrazione Pubblica	16	4	20	80,0
Enti e Istituzioni Private	60	48	108	55,6
Altri vari	39	43	82	47,6
<b>TOTALE</b>	<b>475</b>	<b>389</b>	<b>864</b>	<b>55,0</b>

scaduti è rimasta pressoché costante, mentre i non scaduti sono aumentati più o meno del numero dei nuovi contratti inseriti. La stipula di nuovi contratti è quindi un dato costante, ma l'opera di verifica rispetto alla documentazione datata di cui non si conosce la sorte ha permesso di rendere il dato più aderente alla reale situazione. Ulteriore conferma della necessità di informazioni rispetto agli accordi scaduti che risultano ancora vigenti viene dall'analisi del grafico alla pagina seguente, in cui si evince che oltre il 50% di questi contratti risultano scaduti prima del 2015, quindi da più di tre anni. Parallelamente abbiamo sintetizzato in un grafico an-

continua a pag. 16 >>

## I numeri dell'Archivio contratti

segue da pag. 15

che i contratti vigenti non scaduti in base all'anno di scadenza. La sezione relativa alle Analisi Avanzate sui CCNL continua ad essere alimentata ed ha raggiunto i 4.320 documenti caricati al suo interno, sui quali è possibile effettuare analisi comparative relative ai vari istituti contrattuali sulla base di criteri di ricerca impostati ad hoc. Per tutte le altre sezioni in cui è articolato l'Archivio CNEL riportiamo infine il quadro di sintesi complessivo che dà conto dei

contenuti aggiornati al 30 marzo 2018. Ricordiamo che la documentazione raccolta nelle varie sezioni dell'Archivio è liberamente consultabile sul sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it), nelle pagine della sezione Contratti Collettivi.

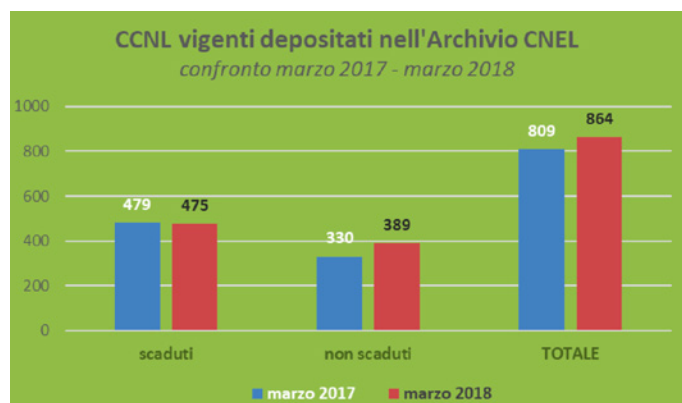
## Contrattazione Nazionale

Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" \*  
(marzo 2017)

Ripartizione per settore

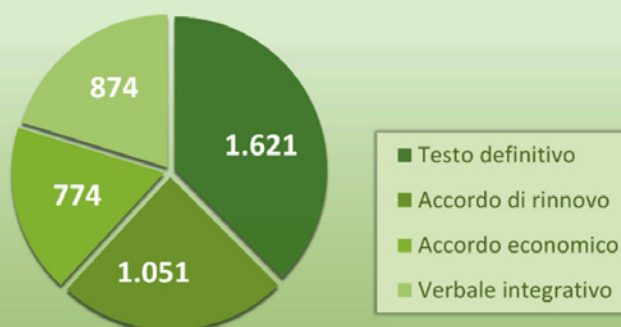
Agricoltura	191
Chimici	257
Meccanici	128
Tessili	295
Alimentaristi - Agroindustriale	210
Edilizia	249
Poligrafici e Spettacolo	333
Commercio	575
Trasporti	623
Credito e Assicurazioni	421
Aziende di Servizi	207
Amministrazione Pubblica	366
Enti e Istituzioni Private	317
Altri Vari	148
<b>Totale</b>	<b>4.320</b>

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



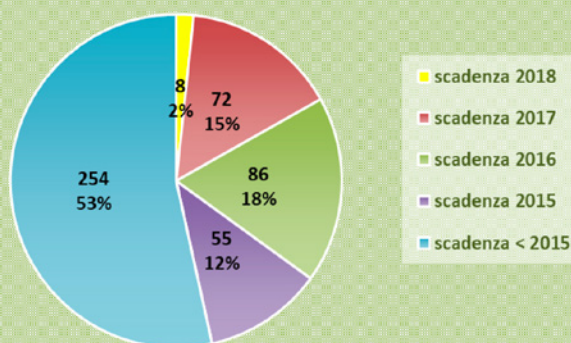
### Accordi nazionali disponibili in Analisi Avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - marzo 2017



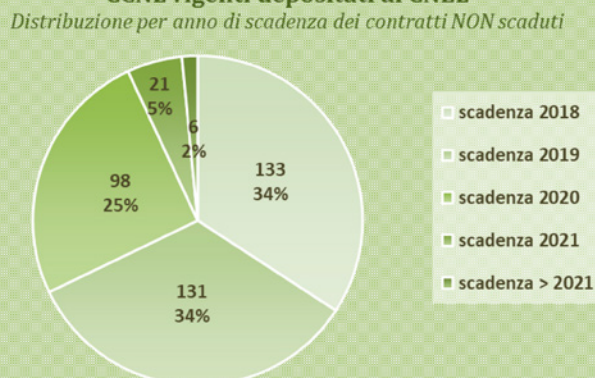
### CCNL vigenti depositati al CNEL

Distribuzione per anno di scadenza dei contratti scaduti



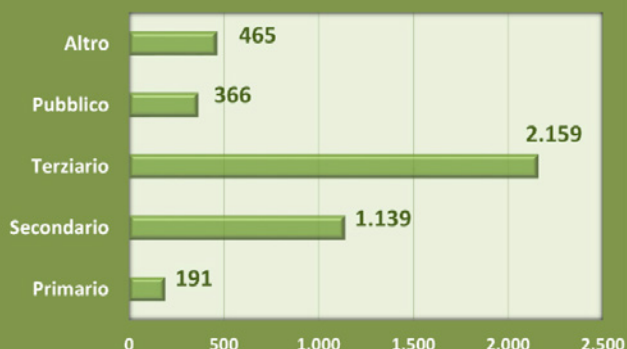
### CCNL vigenti depositati al CNEL

Distribuzione per anno di scadenza dei contratti NON scaduti



### Analisi Avanzate - Distribuzione per settori produttivi

marzo 2017



**CNEL - ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI****Struttura e contenuti**

Aggiornamento al 31 marzo 2018

sezione	descrizione della sezione	Totale Accordi
<b>Contrattazione Nazionale - settori pubblico e privato</b>	Contiene i CCNL e gli accordi del settore privato (depositati in attuazione dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936) e del settore pubblico (fino alla tornata contrattuale 2006-2009)	<b>5.119</b> (Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici e Verbali integrativi)
- <i>Archivio Corrente</i>	Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo.	<b>1.780</b>
- <i>Archivio Storico</i>	Vi confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo.	<b>3.339</b>
<b>CCNL vigenti</b>	E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL	<b>864</b>
<b>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</b> (art. 55 del d.lgs. 150/2009) <b>Procedura unificata CNEL- A.Ra.N</b>	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso la procedura unificata CNEL-A.Ra.N attiva dal 1° ottobre 2015. Sono suddivisi in contratti nazionali integrativi e contratti decentrati integrativi; questi ultimi sono ulteriormente suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	<b>36.142</b> (accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015)
<b>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</b> (art. 55 del d.lgs. 150/2009)	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 fino al 30 settembre 2015, prima dell'entrata in vigore della procedura unificata CNEL-A.Ra.N.	Il lavoro di catalogazione di tutti gli accordi pervenuti (per un totale di 36.765) è terminato il 20 giugno 2017. I documenti sono suddivisi nelle due sottosezioni che seguono in base alla tipologia.
- <i>Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente</i>	Contiene i contratti nazionali integrativi sottoscritti a livello di Amministrazione o di Ente.	<b>281</b>
- <i>Contratti Decentrati integrativi</i>	Contiene gli accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	<b>37.495</b>
<b>Accordi tra Governo e Parti Sociali</b>	Contiene gli accordi stipulati tra Governo e Parti Sociali a partire dal 1981.	<b>33</b>
<b>Contratti collettivi nazionali quadro - Settore pubblico</b>	Raccoglie in ordine cronologico i Contratti Collettivi Nazionali Quadro relativi al settore pubblico, sottoscritti all'ARAN a partire dall'anno 1996, suddivisi in 4 sottosezioni, in base al contenuto.	<b>79</b>
<b>Accordi Interconfederali</b>	Raccoglie gli accordi interconfederali, stipulati dal dopoguerra sino ai giorni nostri e depositati dalle associazioni firmatarie o acquisiti successivamente dal Cnel. Sono suddivisi in 5 sottosezioni, in relazione all'argomento trattato.	<b>389</b>
<b>Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata</b>	Raccolta campionaria di accordi relativi alla contrattazione decentrata del settore pubblico e di quello privato fino all'anno 2010.	<b>5.286</b>
- <i>Campione di contratti decentrati del Pubblico Impiego e di contratti aziendali del settore privato</i>	Raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego e aziendali del settore privato relativi al periodo 1991-2010.	<b>4.569</b>
- <i>Campione di Contratti territoriali del settore privato</i>	Raccolta campionaria di accordi territoriali del settore privato che coprono il periodo dal 1977 al 2005.	<b>717</b>
<b>Contratti di Solidarietà</b>	Contiene gli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 14 maggio 2014, n. 78.	<b>1.373</b>

# Assenteismo e molestie sessuali, il nuovo CCNL del comparto Funzioni Centrali rafforza le responsabilità disciplinari

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Centrali, sottoscritto lo scorso 12 febbraio, apporta modifiche ad alcuni istituti giuridici del pubblico impiego, di fatto facendo propria la ratio innovatrice della "Riforma Madia" (decreti legislativi nn. 74 e 75 del 2017) e superando taluni aspetti della "Riforma Brunetta" (d.lgs. n. 150/2009) in materia di valutazione della performance. La prima importante innovazione sta quindi nel riequilibrio di un rapporto tra legge e contrattazione collettiva caratterizzato dalla evidente subordinazione della fonte contrattuale rispetto alla fonte legislativa e nel recupero del ruolo negoziale delle Parti sociali. In ordine alla responsabilità disciplinare - di cui trattiamo in questo **primo articolo dedicato ai nuovi contratti del pubblico impiego** - la ratio che sottende il dettato del Titolo VI ("Responsabilità disciplinare") esprime la volontà delle Parti di rafforzare l'azione di contrasto alle infrazioni disciplinari, in particolar modo con riguardo al fenomeno dell'assenteismo e delle molestie sessuali, sia individuando ed esplicitando nuove fattispecie di violazione degli obblighi contrattuali sia modernizzando le procedure disciplinari con l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

In apertura del Titolo VI, l'art. 60 ("Obblighi del dipendente") lascia invariato quanto previsto dal Codice di comportamento di cui all'art. 54 del Testo unico sul pubblico impiego (d.lgs. n. 165/2001, TUIPI). L'innovazione interviene al successivo art. 61 ("Sanzioni disciplinari"), che integra le tipologie sanzionatorie già previste nel precedente CCNL, contemplando tre ulteriori ipotesi di sospensione dal servizio e di privazione della retribuzione tratte dal TUIPI: fino a un massimo di quindici giorni, per il dipendente della stessa o di altra amministrazione dell'incolpato che rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti (art. 55-bis, c. 7); da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi, per il dipendente destinatario di rivalsa da parte di un'amministrazione condannata al risarcimento di un danno (e in proporzione all'entità del risarcimento) derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa (55-sexies, c. 1); fino a un massimo di tre mesi, per il responsabile di qualifica non dirigenziale di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, per omissione o ritardo ingiustificati, o per valutazione dell'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevole o manifestamente infondata (art. 55-sexies, c. 3). Da notare, al riguardo, che nel testo contrattuale previgente la tipologia delle sanzioni disciplinari applicabili non prevedeva periodi di sospensione dal servizio di durata intermedia fra i 10 giorni e i 6 mesi. L'art. 62 ("Codice disciplinare") detta ulteriori inasprimenti in ordine ai criteri generali per la determinazione della sanzione: con riguardo al "disservizio", sono individuate possibili ragioni di aggravio in base al "grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi..."; sono inoltre ricondotti alle circostanze aggravanti o attenuanti il comportamento del lavoratore, i precedenti disciplinari e il comportamento verso gli utenti, precedentemente annoverati tra i criteri generali senza alcun richiamo alle stesse circostanze. Mentre **restano invariate le fattispecie che danno luogo alla sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero** (verbale o scritto) al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, sostanziali modifiche in senso restrittivo vengono apportate ai due elenchi di infrazioni che comportano la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, rispettivamente, fino a un massimo di 10 giorni e da 11 giorni fino a 6 mesi. La principale modifica riguarda l'acquisizione nel nuovo CCNL delle specifiche misure di contrasto all'assenteismo previste dal d.lgs. n. 165/2001, art. 55-quater, comma 1, lett. b) : laddove, nel precedente contratto, l'assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni configurava un'infrazione sanzionabile con sospensione dal servizio e dalla retribuzio-

ne fino a 10 giorni, l'art. 62, c. 4, lett. c) configura la stessa sanzione per la medesima infrazione senza un esplicito riferimento temporale alla durata dell'assenza ingiustificata. Quindi, di fatto, questa ipotesi "meno grave" di assenteismo ha una durata inferiore a 3 giorni, che si desume dalla combinata lettura con il successivo comma 9, il quale sanziona con licenziamento disciplinare con preavviso la "assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio entro il termine fissato dall'amministrazione".

Soffermandoci ancora sul comma 4 dell'art. 62, **l'inasprimento normativo è espresso anche alla successiva lettera d) dove, a parità di sanzione, si riduce da 10 a 5 giorni il termine di ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede lavorativa di assegnazione.** Il comma 4 si chiude con l'aggiunta di una nuova ipotesi di violazione omnicomprensiva dei comportamenti non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti, ai terzi. Quest'ultimo modulo, peraltro, è replicato al termine delle elencazioni di infrazioni corrispondenti ciascuna tipologia sanzionatoria di cui all'art. 62 ed è ulteriormente esteso all'intera disciplina sanzionatoria di cui agli articoli 60, 61 e 62, per effetto del comma 10, in tal modo chiudendo le maglie a qualsivoglia ulteriore ipotesi di violazione. Con riguardo alle fattispecie che danno luogo a sospensione del servizio e della retribuzione da 11 giorni a 6 mesi, di cui al comma 8 dell'art. 62, il nuovo contratto amplia la possibilità di aggravio di sanzione per recidiva che, non più limitata alle infrazioni sanzionate nella misura massima riferita a 10 giorni, viene a ricomprendere le infrazioni riferite a tutte le ipotesi di sanzione; una particolare attenzione è inoltre rivolta ai casi di molestia sessuale, per la cui sanzione non sono più richieste le circostanze di particolare gravità e reiterazione; infine, si aggiungono due nuove ipotesi di infrazione, evidentemente volte a colpire il fenomeno dell'assenteismo, ovvero "fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale" e "ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza".

La disciplina del licenziamento, di cui al comma 9 dell'art. 62, risulta ampiamente modificata nel nuovo CCNL, anche alla luce delle innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 165/2001 negli anni successivi alla stesura del precedente testo contrattuale. Queste sono ripartite al comma 9 in due distinte tipologie che prevedono, rispettivamente, il licenziamento con preavviso (ingiustificata assenza per più di tre giorni, cui si è fatto cenno; ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio; valutazione di insufficiente rendimento per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa) ovvero il licenziamento senza preavviso (falsa attestazione della presenza in servizio o dell'assenza dal servizio; falsità documentali o dichiarative in fase di instaurazione del rapporto di lavoro o di progressioni di carriera; reiterazione sul lavoro di gravi condotte comunque lesive dell'onore e della dignità della persona; condanna penale definitiva e correlata interdizione dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro). Ipotesi di licenziamento del tutto innovative, anche rispetto al d.lgs. n. 165/2001, riguardano infine la recidiva nelle violazioni fin qui disciplinate, inclusa la recidiva, nel biennio, di molestie a carattere sessuale di particolare gravità, per le quali è previsto il licenziamento con preavviso. Per gli aspetti relativi allo svolgimento del procedimento disciplinare si rinvia alla seconda parte dell'articolo in pubblicazione nel prossimo numero.

**“Nei casi di molestia sessuale non sono più richieste le circostanze di particolare gravità e reiterazione”**

## Contrattazione aziendale e qualità del lavoro nel CCNL industrie petrolifere 1963



Passando in rassegna la raccolta presente nell'Archivio storico dei contratti collettivi di lavoro si vuole richiamare l'attenzione sul CCNL per gli "addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi", sottoscritto il 1° settembre del 1963 da Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, B.P. Italiana s.p.a., Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (SILP), Sindacato Petrolieri e Metanieri (SPEM), Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri (UILPEM) e Camera Confederale del Lavoro di Trieste ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)>archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro>archivio storico >chimici>petrolifera gpl: industrie). Dal punto di vista redazionale, innanzitutto, va sottolineata la puntualità con cui le parti firmatarie hanno curato con opportune note di rimando i richiami alle disposizioni legislative vigenti nelle varie materie oggetto dell'accordo, caratterizzando in tal modo l'elevata qualità tecnica del testo contrattuale. Interessante appare (specie in relazione al dibattito oggi in corso) anche la definizione dei rapporti tra i diversi livelli della contrattazione. Si legge infatti, fra le altre cose, nel punto b) delle premesse che la contrattazione a livello aziendale può essere svolta solo per le materie per le quali tale possibilità sia prevista dal CCNL, nei limiti e secondo le procedure ivi indicate. Il successivo punto 3) dei "Chiarimenti a verbale", che introducono il vero e proprio articolato contrattuale, elenca le materie affidate alla contrattazione aziendale: istruzione professionale, gratifica o premio primaverile, lavorazione a cottimo o a catena, premio di produzione, indennità per particolari lavorazioni, indennità speciale personale aeroporti, indennità di trasporto, indennità zona malarica, indennità di reperibilità, indennità speciale per il personale addetto alle ricerche petrolifere, massimali trasferte, casse di previdenza aziendali. Il principio del legame tra retribuzione premiante e andamento della produttività a livello aziendale è presente nel contenuto dell'art. 28 sul premio di produzione, dove si afferma che il premio, concordato a livello di singola Direzione aziendale, "sarà collegato ad elementi obiettivi". Subito dopo, tuttavia, si precisa che "qualora in relazione alle caratteristiche della produzione non si possa reperire un soddisfacente collegamento di esso ad elementi obiettivi, il premio potrà essere determinato in misura fissa". Nello steso articolo, peraltro, il testo contrattuale sottolinea che il premio di produzione "si differenzia dalle forme di retribuzione a rendimento per il suo carattere collettivo e per la sua natura non direttamente incentivante". Sembra di

cogliere in questo passaggio la necessità - rappresentativa del periodo - di segnare contrattualmente una chiara demarcazione con altre forme di retribuzione correlate alla quantificazione e alla valutazione della prestazione lavorativa, in particolare con il lavoro a cottimo disciplinato, per gli aspetti generali, nell'art. 27 e, per i riflessi di carattere retributivo, nell'allegato B dell'accordo in esame. Come è noto, tale sistema di incentivazione del salario, già previsto all'interno del nostro Codice Civile (artt. 2099, 2100, 2101), definisce la retribuzione non in base alla durata della prestazione lavorativa (retribuzione a tempo), ma utilizza come parametro di riferimento il rendimento del lavoratore ovvero la quantità di lavoro prodotto in un dato intervallo di tempo. L'allegato B fissa anche gli obblighi comunicativi e di informazione preventiva dell'azienda - sia nei confronti delle rappresentanze sindacali, che dei singoli lavoratori - delle condizioni riguardanti le maggiorazioni retributive connesse all'esecuzione del cottimo.



### Notiziario dell'Archivio Contratti

n. 29 nuova serie | Marzo 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  
Massimo D'Alessandro

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

## Contratto di apprendistato, aliquote contributive ridotte e mancata applicazione della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa



contributo di **Gianluca Bonanomi**  
dottorando di ricerca Università Cattolica

La vicenda affrontata dalla sentenza 15 marzo 2018, n. 6428 della Corte di Cassazione trae origine dell'opposizione proposta innanzi al Tribunale di Trani avverso una cartella esattoriale emessa dall'INPS, con cui veniva richiesto il pagamento di crediti contributivi derivanti dalla mancata corresponsione a due lavoratrici assunte con contratto di apprendistato delle retribuzioni previste dalla contrattazione collettiva di categoria. In particolare, il riconoscimento di una retribuzione inferiore aveva causato, secondo INPS, il venir meno dei presupposti e delle ragioni giustificatrici dell'applicazione dell'aliquota contributiva ridotta prevista per i rapporti di apprendistato. INPS richiedeva, quindi, il versamento della contribuzione dovuta sulla base della retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa e con l'applicazione dell'aliquota intera. Il Tribunale di Trani rigettava l'opposizione confermando la cartella esattoriale. L'azienda impugnava la sentenza di primo grado innanzi alla Corte d'Appello di Bari, che respingeva l'appello confermando la statuizione del Tribunale. La società ricorreva, quindi, innanzi alla Corte di Cassazione che, con la sentenza in commento, cassava la decisione di secondo grado, rinviando il giudizio alla medesima Corte d'Appello di Bari. Per comprendere le ragioni che hanno portato la Corte di Cassazione a questa decisione occorre esaminare la disciplina applicabile. Nello specifico, occorre, innanzitutto chiarire come - essendosi il rapporto svolto tra l'ottobre 2004 ed il giugno 2007 - non trovi applicazione la normativa di cui al d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato), peraltro, abrogato ed integralmente sostituito dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Applicabile *ratione temporis* è, invece, la normativa di cui alla l. 19 gennaio 1955, n. 25, così come modificata, da ultimo dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. In particolare, tale ultima norma (art. 53, co. 4) ha mantenuto ferma la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista dagli artt. 20 e ss., l. n. 25/55. Alla luce di tali disposizioni, per i rapporti di apprendistato era previsto una notevole e generale riduzione dei contributi previdenziali. Con riferimento agli imprenditori artigiani, era, inoltre, previsto un esonero dal versamento della

contribuzione. Per gli apprendisti di tale settore la previdenza sociale era sostituita da una forma di assistenza sociale a carico del fondo per l'addestramento professionale (l. 29 aprile 1949, n. 264), che provvedeva in maniera forfettaria ai versamenti nei confronti degli enti previdenziali. La disciplina di cui alla l. n. 25/55 è stata sostituita a far data dal 1° gennaio 2007 dall'art. 1, co. 773, l. 27 dicembre 2006, n. 296 (c.d. Legge Finanziaria 2007), che ha introdotto un sistema unitario di contribuzione per i rapporti di apprendistato (e, quindi, applicabile anche alle aziende artigiane), differenziato a seconda del numero degli addetti. In particolare, per gli apprendisti è stata prevista una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i primi tre anni. Per le aziende con un numero di dipendenti inferiori a 10, tale aliquota viene ulteriormente ridotta e fissata all'1,5% per il primo anno ed al 3% per il secondo anno. **L'aliquota deve essere applicata sulla retribuzione effettivamente corrisposta, senza l'osservanza dei minimali.**

Quanto sopra mette in luce come il trattamento contributivo previsto per l'apprendistato si sia sempre differenziato da quello previsto per la generalità dei lavoratori. Anche la disciplina appena richiamata (art. 1, co. 773, l. n. 296/06), così come quella precedente (artt. 20 e ss., l. n. 25/55), trova applicazione al caso in esame *ratione temporis*. Fatte tali premesse, occorre mettere in luce come l'obbligazione contributiva a carico dei datori di lavoro abbia, nel corso degli anni, fruito di ulteriori riduzioni. Riduzioni che prescindono dalla tipologia di rapporto di lavoro in essere. Il legislatore in più occasioni ha, infatti, adottato misure - volte a riconoscere degli sgravi contributivi e/o la fiscalizzazione degli oneri sociali - che si sovrappongono alla regolamentazione generale del finanziamento del sistema contributivo, e ciò al fine di incentivare l'occupazione in determinati settori produttivi e/o in determinati territori. Con riferimento a tali misure è intervenuto l'art. 10, l. 14 febbraio 2003, n. 30 che, modificando l'art. 3, d.l. 22 marzo 1993, n. 71, ha previsto che «per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici norma-

*segue da pag. 20*

tivi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (c.d. clausola sociale). Il Tribunale di Trani e la Corte d'Appello di Bari, confermando la legittimità della cartella esattoriale emessa dall'INPS, hanno ritenuto che la previsione di una aliquota contributiva ridotta per i lavoratori apprendisti ad opera della l. n. 25/55 e della l. n. 296/06 sia da far rientrare tra i «benefici normativi e contributivi» di cui all'art. 10, l. n. 30/03. Per tale ragione, a parere degli stessi, ove non vi sia stato da parte del datore di lavoro l'integrale rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, lo stesso non avrebbe potuto beneficiare della minore aliquota contributiva. Tali argomentazioni sono state, però, ritenute erranee dalla Corte di Cassazione. Secondo la Suprema Corte, i giudici di merito sono incorsi in errore, confondendo la disciplina relativa al finanziamento della previdenza sociale applicabile agli apprendisti - che, seppur differente da quella generale, è regola per quella determinata categoria di lavoratori - con la normativa (contingente) in materia di sgravi contributivi e di fiscalizzazione degli oneri sociali.

Ne consegue, a parere della Corte di Cassazione, che l'art. 10, l. n. 30/03, laddove subordina il godimento dei «benefici normativi e contributivi» all'integrale rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, non trova applicazione alle ipotesi in cui l'aliquota contributiva ridotta sia la «regola», bensì esclusivamente con riferimento ai benefici ulteriori derivanti da misure contingenti.

A fondamento ciò, la Corte di Cassazione richiama l'art. 1, co. 1175, l. n. 296/06, così come interpretato dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 30 gennaio 2008, n. 5.

Tale disposizione prevede che, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati, a decorrere dal 1° luglio 2007, anche al possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). La Circolare n. 8/15 ha chiarito come il concetto di beneficio contributivo debba essere ricondotto ad un rapporto regola / eccezione e che, pertanto, l'esistenza di un beneficio si possa configurare esclusivamente quando, a fronte di una disciplina generale, venga previsto, in presenza di specifici presupposti, un trattamento agevolato teso a ridurre o eliminare totalmente tali oneri.

Alla luce di ciò, i benefici contributivi devono essere individuati in quegli sgravi che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo previsto per quella categoria di soggetti, che può essere di per sé già ridotto. Di conseguenza, non rientrano in tale nozione i regimi di contribuzione ridotta che caratterizzano specifiche tipologie contrattuali (tra cui l'apprendistato) e che costituiscono, per quella platea di destinatari, non un'eccezione, bensì la regola. L'accesso a tale contribuzione ridotta, pertanto, non configurando un beneficio non sarà soggetta al necessario rilascio del DURC. Differentemente, laddove - rispetto al regime generale di contribuzione ridotta - siano previste ulteriori agevolazioni legate a specifici presupposti e/o condizioni, queste dovranno essere considerate benefici contributivi con la conseguenza che per goderne il datore di lavoro dovrà essere in possesso del DURC e, quindi, applicare integralmente i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In ragione di ciò, la Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata, rinviando alla Corte d'Appello di Bari affinché accerti gli obblighi contributivi gravanti sul datore di lavoro sulla base della retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, ma con l'applicazione delle aliquote ridotte previste per gli apprendisti dalle l. n. 25/55 e n. 296/06.

## Patto della Fabbrica, i protagonisti si confrontano al CNEL

*continua dalla prima pagina*

zioni che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro, con un esplicito rimando alla necessità di dare attuazione ai principi e alle procedure definite nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Rispetto a quattro anni or sono, tuttavia, il quadro delineato implica una novità significativa, rappresentata dall'introduzione del principio della misurazione e certificazione della rappresentanza datoriale, in aggiunta a quella sindacale, a valle di un «percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali». Le due distinte procedure di misurazione e certificazione delle rappresentanze, quindi, appaiono componenti organiche ed inscindibili di un unico percorso condiviso dai firmatari, basato sul principio secondo cui «conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL (...) è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare copertura formale a situazioni di vero e proprio dumping contrattuale che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori». **I tre «obiettivi centrali» dell'intesa definiscono il quadro strategico di riferimento** entro cui le organizzazioni firmatarie intendono valorizzare il sistema delle relazioni industriali nei prossimi anni:

- a) una strategia di sviluppo basata su formazione, ricerca e innovazione «volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva»;
- b) un mercato del lavoro che favorisca l'inserimento dei giovani e delle donne «e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo»;
- c) il rafforzamento delle misure di sostegno ad un sistema delle relazioni sindacali «autonomo, innovativo e partecipativo», capace di favorire, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento «virtuoso» fra innovazione, produttività del lavoro e retribuzione.



I partecipanti al workshop del 5 aprile al Cnel sul Patto della fabbrica

ne. Nei prossimi numeri del Notiziario dedicheremo specifici approfondimenti ai numerosi e complessi temi trattati nel Protocollo del 9 marzo e che non è possibile affrontare in questa sede: a cominciare da quello relativo agli assetti e ai contenuti della contrattazione collettiva nonché alle soluzioni individuate per regolare i rapporti fra il livello nazionale e quello aziendale/territoriale della contrattazione. Al riguardo, corre l'obbligo di sottolineare come il **Patto della Fabbrica rappresenti** - per taluni suoi aspetti - una sorta di documento programmatico in materia di relazioni industriali, prefigurando una continuità di confronto fra le parti al fine di definire ulteriori «specifiche intese» in materia di welfare, formazione e competenze, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro e partecipazione.