

Le voci di classificazione utilizzate per il sistema interattivo di interrogazione attraverso la sezione “Analisi avanzate sui CCNL”

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI
1. RELAZIONI SINDACALI : - Relazioni sindacali: in generale - Relazioni sindacali: criteri e modelli - Relazioni sindacali: informazioni e contenuti 2. DIRITTO DI SCIOPERO: - Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero - Esercizio del diritto di sciopero 3. RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI; CONSIGLIO DI FABBRICA; ALTRE STRUTTURE RAPPRESENTATIVE 4. CONTRIBUTI SINDACALI: QUOTE, TRATTENUTE, DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO, ESCLUSIVA DI STAMPA. 5. ASSEMBLEA E REFERENDUM 6. LOCALI DELLE RSA E DIRITTO DI AFFISSIONI 7. PERMESSI ED ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE 8. ORGANI PARITETICI ED ENTI BILATERALI
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
1. CATEGORIE SOGGETTE - COSTITUZIONE DELLE PARTI - DATA STIPULA: - Contrattazione: Costituzione delle parti - Data stipula - Contrattazione: Oggetto e Categorie soggette - Contrattazione: Efficacia e miglior favore - Contrattazione: Procedure e definizioni 2. DECORRENZA E DURATA 3. LIVELLI DI CONTRATTAZIONE; CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, AZIENDALE (di secondo livello) 4. COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE: CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE; PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
1. ASSUNZIONE 2.DIRITTI ED OBBLIGHI DELLE PARTI: - Diritti ed obblighi: in generale - Diritti ed obblighi: dei comportamenti - Diritti ed obblighi: delle normative 3. PERIODO DI PROVA 4. PARTICOLARI CONTRATTI DI LAVORO: - Apprendistato e tirocinio - Contratto di formazione e lavoro - Contratto a termine - Part-time - Lavoro a domicilio - Lavoro interinale - Telelavoro
TRATTAMENTO ECONOMICO
1. RETRIBUZIONE BASE (MINIMI TABELLARI CONTRATTUALI) 2. ADEGUAMENTI AUTOMATICI (IND. DI CONTINGENZA, SCALA MOBILE) 3. SCATTI DI ANZIANITA' (O AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA') 4. MENSILITA' AGGIUNTIVE E GRATIFICA NATALIZIA 5. ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI: - Ulteriori elementi retributivi: in generale - Premi di produzione, superminimi e/o terzo elemento - Cottimo - Indennita' di cassa, trasporto, mensa, reperibilita' - Compensi in natura - Una tantum - Altre indennita' - Altri benefici - Voci incentivanti (presenza, qualita', quantita' di produzione, ecc.) 6. DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA 7. ELEMENTI E CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 8. LIVELLO ECONOMICO DI RIALLINEAMENTO
MANSIONI E QUALIFICHE
1. CLASSIFICAZIONE, INQUADRAMENTO, DECLARATORIE DI CATEGORIE E LIVELLI: - Classificazione, inquadramento, declaratorie di categorie e livelli: in generale - Classificazione, inquadramento, declaratorie di categorie e livelli - Modalita' di gestione dell'inquadramento 2. MOBILITA' ORIZZONTALE 3. MOBILITA' VERTICALE E PASSAGGI AUTOMATICI DI QUALIFICA O LIVELLO O CATEGORIA 4. ASSEGNAZIONI PROVVISORIE, PROMOZIONE AUTOMATICA 5. CONCORSI 6. QUADRI: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI AGGIUNTIVI 7. PARTICOLARI FIGURE LAVORATIVE (VIAGGIATORI E PIAZZISTI, ...): NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI
ORARIO
1. ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE E SUA DISTRIBUZIONE 2. LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO DIURNO 3. LAVORO A TURNI, A SQUADRE, CICLI CONTINUI 4. LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO, DOMENICALE, FESTIVO 5. RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', RIPOSI AGGIUNTIVI O COMPENSATIVI, RIDUZIONI D'ORARIO 6. FERIE E PERMESSI

7. FLESSIBILITA': NORMATIVA ED EFFETTI ECONOMICI 8. INTERRUZIONE, SOSPENSIONE DEL LAVORO E RECUPERI: MODALITA' 9. LAVORO DISCONTINUO
LUOGO DI LAVORO
1. SEDE DI LAVORO 2. TRASFERIMENTO: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI 3. TRASFERTA E MISSIONI: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI 4. DISTACCO E COMANDO 5. LAVORO ALL'ESTERO: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI 6. TRASFERIMENTO D'AZIENDA (CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO D'AZIENDA) 7. APPALTO A DITTE ESTERNE: NORMATIVA ED ELEMENTI RETRIBUTIVI E DI COSTO
AMBIENTE LAVORO E TUTELA SALUTE
1. AMBIENTE E SALUTE: IN GENERALE 2. AMBIENTE DI LAVORO INTERNO: INFORMAZIONE, INDAGINI, PREVENZIONE, BONIFICA 3. AMBIENTE ESTERNO: INDAGINI, PREVENZIONE, BONIFICA 4. PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO, DELLE MALATTIE PROFESSIONALI E IGIENE (LIBRETTI, VISITE, ROTAZIONE, ETC.)
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
1. CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO 2. INNOVAZIONI TECNOLOGICHE 3. RAPORTO CON UTENZE, CLIENTI, ECC. 4. GESTIONE DEGLI ORGANICI
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO
1. MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO: NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI 2. INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI: NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI 3. ASPETTATIVE E CONGEDI: NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI 4. MATERNITA': NORMATIVA E RIFLESSI ECONOMICI 5. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA 6. SERVIZIO MILITARE, SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO 7. DIRITTO ALLO STUDIO, FACILITAZIONI A LAVORATORI STUDENTI
NORME DISCIPLINARI
1. INFRAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI (PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI) 2. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 3. LICENZIAMENTO DISCIPLINARE
GESTIONE DELLE ECCEDENZE
1. CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA 2. CONTRATTI DI SOLIDARIETA' 3. PREPENSIONAMENTI 4. MOBILITA' (esterna) 5. LICENZIAMENTI COLLETTIVI
CESSAZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE
1. CESSAZIONE DEL RAPPORTO: IN GENERALE 2. LICENZIAMENTO INDIVIDUALE - Licenziamento individuale: in generale - Licenziamento per giusta causa - Licenziamento per giustificato motivo - Licenziamento per superamento del periodo di comporto - Altre ipotesi di licenziamento individuale 3. DIMISSIONI 4. ALTRE IPOTESI DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO 5. PREAVVISO (DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI) 6. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (O INDENNITA' DI ANZIANITA') 7. PREVIDENZA INTEGRATIVA (PENSIONISTICA E/O ASSICURATIVA)
ALTRE MATERIE
1. LAVORO FEMMINILE - Parita' uomo-donna, pari opportunita': in generale - Parita' uomo-donna, pari opportunita': studi e ricerche, osservatori - Parita' uomo-donna, pari opportunita': tutela lavoro femminile - Parita' uomo-donna, pari opportunita': tutela dignità, molestie sessuali 2. IL LAVORO DEI MINORI 3. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE: ADDESTRAMENTO, RIQUALIFICAZIONE E MOBILITA' 4. SICUREZZA DEL LAVORO (MISURE CONTRO DANNI AGLI IMPIANTI, FURTI, ECC.) 5. INVENZIONI DEL LAVORATORE 6. TUTELA DI PARTICOLARI CATEGORIE (PORTATORI DI HANDICAP, 7. TOSSICODIPENDENTI, ETC.) 7. PATRONATI 8. SERVIZI PER I LAVORATORI; FONDO DI SOLIDARIETA' 9. CONTENUTO NON CLASSIFICABILE ALTROVE



Notiziario dell’Archivio contratti

nuova serie, n. 3 - settembre 2011

Uno strumento prezioso di indagine

In questo numero abbiamo scelto di illustrare il meccanismo utilizzato dall’Archivio per la classificazione dei contratti collettivi nazionali. Classificare gli accordi in modo da poterli analizzare secondo criteri di organicità e funzionalità è un’operazione piuttosto complessa e delicata che, storicamente, l’Archivio CNEL effettua sulla base di parametri concordati a livello interistituzionale. Gran parte dei contratti collettivi nazionali presenti in Archivio può essere ‘radiografata’ attraverso un sistema di classificazione e di ricerca fruibile dal portale *web* del CNEL. In questo modo l’utente, secondo propri specifici obiettivi di indagine, ha a disposizione una sorta di bussola per orientarsi nella giungla di istituti che caratterizza i contenuti degli accordi di primo livello.

Senza snaturare una fisionomia editoriale improntata alla snellezza ed alla essenzialità, il Notiziario continua a proporre spunti di riflessione ed approfondimento su temi di particolare attualità ed interesse – tra cui il tema, oggi cruciale, della riforma dell’apprendistato - che rimandano al vasto patrimonio documentale presente in Archivio.

Quanto alla contrattazione di secondo livello nel settore pubblico, nei prossimi numeri cercheremo di aprire ulteriori spazi di approfondimento per comprendere se ed in che misura il giacimento negoziale in possesso del CNEL possa contribuire ad un’analisi della contrattazione integrativa nella Pubblica Amministrazione, alla luce degli orientamenti e degli indirizzi suggeriti dalle recenti riforme.

Il presidente della Commissione III
Edoardo PATRIARCA

Sommario

- Uno strumento prezioso di indagine
- L’archivio delle RSU presso il CNEL
- La classificazione nella contrattazione nazionale
- Il “riordino” normativo dell’apprendistato
- Le voci di classificazione utilizzate dal CNEL per il sistema interattivo di interrogazione dei CCNL

L’archivio delle RSU presso il CNEL

Nell’ambito dell’attività di raccolta dei dati che fa capo all’Ufficio, è istituito da tempo un archivio delle RSU. In attuazione di quanto stabilito dagli organi consiliari (delibera della Commissione dell’informazione del 17 gennaio 2001, del Comitato di Presidenza del 22 marzo 2001 e dell’Assemblea del 29 marzo 2001), il 27 settembre 2001 è stato sottoscritto un Protocollo d’intesa tra CNEL e CGIL-CISL-UIL per il trasferimento al CNEL dei dati raccolti dall’Osservatorio nazionale sulle RSU costituito da CGIL-CISL-UIL. In tal modo si è creato presso il Consiglio una fonte di informazione aggiornata sui risultati elettivi nei diversi settori sia del lavoro pubblico che privato, per contribuire alla conoscenza dell’articolazione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. L’archivio avrebbe dovuto affiancarsi ad una raccolta dei dati relativi ai rappresentanti per la sicurezza. La Commissione del 14 novembre 2001 ha emanato direttive operative per la costituzione dell’archivio, indicando le fasi del trasferimento e precisando che il CNEL non assumeva alcuna facoltà di intervenire nei contenziosi di carattere elettorale.

continua a pagina 2

La classificazione nella contrattazione nazionale

Nei precedenti numeri si accennava alla necessità di “far parlare” l'Archivio nazionale dei contratti di lavoro e alla possibilità di rendere la raccolta di atti negoziali in esso contenuti strumento di ricerca e approfondimento, piuttosto che deposito di documenti contrattuali di non agile fruizione.

L'esigenza di una organizzazione dei contenuti dell'Archivio, che permettesse un rapido recupero delle informazioni specifiche in esso contenute, è un problema posto fin dall'istituzione dell'Archivio stesso e che ha trovato soluzione nella creazione di un indice analitico delle principali voci tematiche disciplinate nei CCNL.

La cosiddetta classificazione si è posta quindi come alternativa alla lettura integrale dei testi e si è proposta come nuova modalità di interazione tra utenti e testi contrattuali, consentendo la rintracciabilità dei contenuti e sostituendosi alla consultazione manuale, che resta comunque un'opzione disponibile.

I principali istituti contrattuali sono stati sintetizzati in un sommario per argomenti i cui criteri sono stati stabiliti d'intesa con il Centro elettronico di documentazione della Cassazione e con il Ministero del Lavoro.

A circa vent'anni dall'introduzione di questo strumento, al fine di fornire agli operatori del settore un servizio utile (e in coerenza con i requisiti di pubblica consultazione previsti per legge), la classificazione è disponibile come sistema di interrogazione interattiva attraverso la specifica sezione del nostro portale denominata “Analisi avanzate sui CCNL” (vedi pag. 4).

Dal 2009 l'Ufficio ha avviato l'internalizzazione dell'intero processo. Questo dovrebbe consentire di arrivare al progressivo smaltimento dell'arretrato che si è nel frattempo prodotto.

Continua la pubblicazione dell'elenco dei CCNL

Prosegue la pubblicazione dell'elenco dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sottoscritti e formalmente depositati dalle parti sociali presso l'Archivio CNEL. Nell'inserito allegato a questo numero presentiamo il riepilogo dei CCNL vigenti relativi ai settori Tessile e Alimentare.

Segue dalla prima pagina

L'Archivio delle RSU presso il CNEL

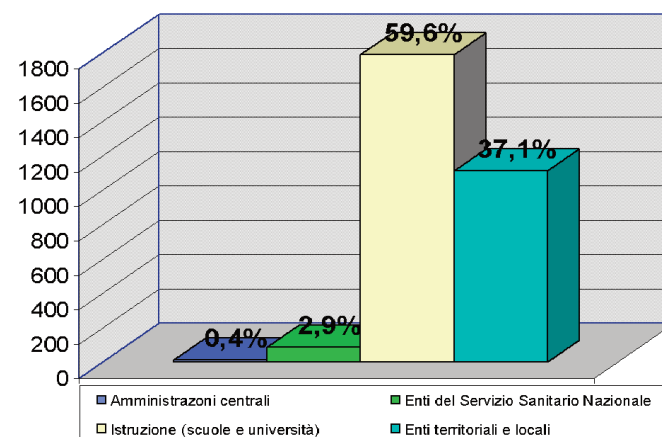
Dal 2004 l'Ufficio ha informatizzato i verbali trasmessi dall'Osservatorio in forma cartacea e ha inserito nel programma i nuovi dati trasmessi dalle commissioni elettorali a seguito delle elezioni. L'aggiornamento per il settore privato ha comportato l'immissione dei dati desunti dai verbali delle elezioni trasmessi dalle commissioni elettorali; per il settore pubblico sono stati utilizzati i dati trasmessi dall'ARAN (mancano, pertanto, i relativi verbali delle elezioni).

Il software di gestione, che utilizza una scheda anagrafica per ogni unità sede di elezione, consente elaborazioni nazionali (partecipazione al voto per Regione; partecipazione al voto per settore di attività; partecipazione al voto per CCNL; voti di lista riepilogo nazionale; voti di lista per Regione; voti di lista per settore di attività; voti di lista per CCNL; eletti distinti per lista e sesso, solo per il settore privato) ed elaborazioni regionali (partecipazione al voto per settore di attività; partecipazione al voto per CCNL; voti di lista per settore di attività; voti di lista per CCNL; eletti distinti per lista e sesso, solo per il settore privato).

I verbali inseriti in dieci anni di attività ammontano a 21.051, di cui 11.583 del settore pubblico (in massima parte Enti locali-Regioni e Ministeri, completamente assente la scuola).

Contrattazione decentrata nella Pubblica Amministrazione

Alla data del 26/9/2011 risultano classificati dall'Archivio e pubblicati *on-line* sul sito istituzionale del CNEL 2.995 accordi decentrati, con un incremento di oltre il 16% rispetto al totale segnalato nel precedente numero. Sempre più preponderante appare il settore della scuola con 1.747 accordi (oltre la metà del totale), seguito dai Comuni con 904 e dalle Province con 83.



Il “riordino” normativo dell'apprendistato: un percorso condiviso per promuovere formazione e occupazione

L'11 luglio 2011 l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro si è arricchito di una nuova Intesa firmata dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dalle parti sociali (con l'eccezione di Confcommercio), con cui le parti firmatarie hanno dichiarato di condividere i contenuti dell'Intesa, sancita il 7 luglio in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato-Regioni e Province autonome, sullo schema di decreto legislativo recante Testo Unico dell'apprendistato.

L'Intesa dell'11 luglio, pur non presentando contenuti dettagliati, ha rivestito grande importanza nell'ambito dell'iter procedurale che ha portato, dopo l'acquisizione dei pareri delle competenti Commissioni parlamentari, all'approvazione nel Consiglio dei ministri del 28 luglio 2011 dello schema di decreto legislativo recante “Testo Unico dell'apprendistato, ai sensi dell'art. 1, comma 30, lett. c), della legge 247/2007, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. b) della legge 183/2011”.

Si è quindi ritenuto, in linea di continuità con quanto segnalato nel numero 1 di questo Notiziario in merito all'Intesa “Per il rilancio dell'apprendistato” siglata il 27 ottobre 2010, basata sulle “Linee guida per la formazione nel 2010” del 17 febbraio 2010 e su una visione della formazione che promuova modelli di apprendimento in ambiente lavorativo, di evidenziare gli sforzi compiuti dai soggetti istituzionali competenti per il raggiungimento di un risultato condiviso, ossia la riforma dell'apprendistato.

Una riforma che, alla luce della complessa regolamentazione che ha caratterizzato la materia negli ultimi anni, esigeva un preliminare “riordino” normativo. Questo ha previsto l'adozione di un decreto legislativo che individuasse gli elementi fondamentali del nuovo assetto giuridico-istituzionale dell'apprendistato. Un assetto che, come si è più volte sottolineato, è caratterizzato dalla compresenza di una molteplicità di soggetti, pubblici e privati, aventi competenze, ruoli e funzioni che interferiscono tra loro.

L'Intesa dell'11 luglio tra Governo e parti sociali è stata quindi determinante per la definizione dei principi del “nuovo” apprendistato che, secondo il decreto legislativo (non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale), è “un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani”, suddiviso in tre tipologie denominate, rispettivamente: a) per la qualifica e per il diploma professionale; b) professiona-

lizzante o di mestiere; c) di alta formazione e ricerca. In tale assetto le parti sociali risultano chiamate a svolgere un ruolo di primo piano nell'attuazione della riforma dato che, secondo l'art. 2 del decreto legislativo, la disciplina generale deve essere rimessa “ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”. Inoltre, per quel che concerne l'apprendistato cosiddetto professionalizzante, destinato ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi dovranno stabilirne “la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale”. In ogni caso, la durata minima del contratto, data la sua componente formativa, non potrà essere superiore a tre anni ovvero a cinque per le figure professionali dell'artigianato. Resta ferma la possibilità per le Regioni e per le associazioni di categoria dei datori di lavoro di definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Senza potere in questa sede dilungarsi nell'analisi delle fasi della riforma, nonché di tutti gli elementi di forza e di criticità che la contraddistinguono, occorre evidenziare come l'attuale regime transitorio debba essere necessariamente caratterizzato da ulteriori momenti di confronto per rendere operativo uno strumento, qual è quello dell'apprendistato che, nell'intenzione dei soggetti a vario titolo coinvolti nel suo processo di revisione, dovrebbe diventare uno dei canali privilegiati per favorire l'accesso e la regolamentazione del lavoro dei giovani.

Peraltro, la stessa Intesa di luglio 2011 ha previsto l'istituzione di specifici tavoli tecnici ai quali dovrebbero prendere parte le parti firmatarie per avviare la discussione su altri strumenti volti allo sviluppo della formazione e dell'occupazione e che necessitano, anche su indicazione dell'Unione europea, di un “riordino” normativo ed amministrativo: i tirocini formativi e di orientamento; la spesa di Fondo Sociale Europeo (FSE) e le collaborazioni a progetto “in sostanziale monocomittenza”.