

# Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 10 - giugno 2013 - notiziario on-line

## Una procedura unificata per l'acquisizione dei contratti collettivi

Lo scorso 14 maggio i Presidenti dell'ARAN e del CNEL hanno siglato un accordo di collaborazione interistituzionale con il quale le due Amministrazioni intendono integrare le rispettive procedure di ricezione e trattazione dei contratti collettivi integrativi di lavoro dei dipendenti pubblici. Come noto, l'art. 55 del decreto legislativo 150/2009, modificativo dell'art. 40-bis del decreto legislativo 165/2001, impone alle amministrazioni pubbliche l'onere di trasmettere i rispettivi con-

tratti collettivi ad entrambe le Istituzioni firmatarie, sia pure nel quadro di attribuzioni e competenze diverse e comunque per finalità di archiviazione e monitoraggio della contrattazione collettiva nel settore pubblico.

La messa a punto di una procedura unificata di acquisizione dei contratti integrativi si pone nell'ottica di migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, eliminando una duplicazione organizzativa e di processo nei fatti imposta dal richiamato intervento normativo, utilizzando la trasmissione di dati fra amministrazioni esclusivamente per via telematica e consentendo alle amministrazioni di adempiere nei

continua a pagina 8

### Sommario

- Una procedura unificata per l'acquisizione dei contratti collettivi
- Un'intesa in materia di rappresentanza e rappresentatività
- Integrativi e produttività: i criteri per la decontribuzione
- Accordi nazionali depositati al CNEL: gli elenchi pubblicati
- L'incentivazione agli esodi attraverso la contrattazione
- Gruppo ENEL, così gli anziani fanno spazio ai giovani
- Gli accordi sulla detassazione nell'artigianato e nelle piccole e medie imprese
- Integrativi e produttività: i criteri per la detassazione
- CCNL: scadenze e rinnovi del secondo semestre 2013
- Gli accordi nazionali integrativi di amministrazione
- Ministero della Difesa: più risorse alla meritocrazia
- I numeri dell'Archivio contratti
- Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte



*Il momento della firma della convenzione CNEL-ARAN tra i presidenti Marzano e Gasparrini, avvenuta il 14 maggio 2013 nella Sala Gialla del CNEL.*

## Accordi depositati al CNEL, in allegato il nuovo inserto

Prosegue la pubblicazione dell'elenco degli accordi nazionali depositati presso l'Archivio CNEL e disponibili per la consultazione esterna secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 3, della legge 30 dicembre 1986, n. 936. L'inserto n. IX, allegato a questo numero, riguarda la terza parte del settore Commercio.

## Un'intesa in materia di rappresentanza e rappresentatività

Il 31 maggio di quest'anno è stato siglato un protocollo d'intesa tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL con il quale le parti hanno voluto dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 (firmato in via definitiva il 21 settembre 2011 dalle stesse parti).

L'archivio contratti del CNEL ha quindi acquisito un ulteriore documento, reperibile nell'apposita sezione del portale CNEL ([www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro](http://www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro)), del quale, data la rilevanza per la *governance* delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, si ritiene opportuno offrire una sintetica descrizione, in continuità con il lavoro svolto nel numero 4/2011 di questo notiziario.

L'accordo viene suddiviso in due parti, dopo una premessa nella quale le parti firmatarie hanno dichiarato la volontà di fissare "i principi" ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati, per dare applicazione a quella parte dell'accordo del 28 giugno 2011 relativa ai temi della rappresentanza e della rappresentatività per la stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La prima parte del protocollo, articolata in sette punti, concerne la misurazione della rappresentatività. I primi due punti, richiamando l'accordo del 28 giugno, si riferiscono alla certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, calcolata ricorrendo sia ai dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori, sia ai voti espressi dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie).

In questo processo vengono inseriti l'INPS e il CNEL. L'uno, dovrebbe acquisire e certificare il numero delle deleghe, ricavandole da un'apposita sezione, predisposta a seguito di una convenzione tra lo stesso Ente e le parti stipulanti, inserita nelle dichiarazioni che le aziende sono tenute a fare. I dati, opportunamente elaborati, dovrebbero essere trasmessi al CNEL.

Il punto 4 viene quindi dedicato a quella che dovrebbe essere l'attività specifica del CNEL, consistente, oltretutto nel ricevere dall'INPS i dati degli iscritti e nel raccogliere i dati relativi ai voti espressi per ambito contrattuale e per organizzazione (dati che saranno raccolti, se possibile, attraverso i Comitati provinciali dei Garanti o analoghi organismi che dovrebbero poi trasmetterli al CNEL), nel ponderare l'insieme di questi dati "al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie del protocollo d'intesa in oggetto e per ogni contratto collettivo di lavoro".

Ai fini della certificazione della rappresentatività, l'ac-

cordo conferma per le organizzazioni sindacali firmatarie la soglia minima del 5% (richiamando l'accordo del 28 giugno e rifacendosi quindi al modello del pubblico impiego), determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati. Le parti firmatarie, nei punti 6 e 7 dell'accordo dedicati alle RSU, rifacendosi alle regole già stabilite nell'accordo interconfederale del 1993, si impegnano a renderle coerenti con i principi delineati nell'intesa, anche con riferimento all'esercizio di diritti sindacali quali, il diritto di assemblea, la titolarità della contrattazione di secondo livello e il diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti. Si prevede inoltre la rinuncia, da parte delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'intesa, a costi-

## Integrativi e produttività: i criteri per la decontribuzione

Con la circolare n. 73 del 3-5-2013 l'INPS ha illustrato il decreto interministeriale Economia-Lavoro del 27 dicembre 2012, concernente criteri e procedure per la concessione degli sgravi contributivi legati alla contrattazione di secondo livello per l'anno 2012.

L'Istituto ricorda innanzitutto che l'art. 1 del decreto ha ripartito la dotazione finanziaria del 2012 (pari a 650 milioni di euro) nella misura del 62,5 per cento alla contrattazione aziendale e del 37,5 per cento a quella territoriale. Lo sgravio contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale o territoriale può essere concesso entro il limite del 2,25% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore.

Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi devono:

- essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati a cura dei medesimi (o delle associazioni a cui aderiscono), entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto 27.12.2012, presso le Direzioni territoriali del lavoro;

- prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico, agli utili dell'impresa o ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Qualora nei contratti territoriali non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, i criteri di erogazione saranno legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

tuire RSA in caso di partecipazione alle elezioni delle RSU.

La seconda parte dell'accordo concerne invece la titolarità e l'efficacia della contrattazione. Secondo quanto definito nel protocollo d'intesa sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle organizzazioni sindacali firmatarie che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5% (percentuale ricavata dalla media fra il dato associativo, riferito alle iscrizioni certificate e il dato elettorale, riferito ai voti ottenuti).

Si conferma la scelta di ricorrere ad un modello di relazioni industriali centrato sull'autonoma capacità regolatrice delle parti sociali firmatarie laddove vengono devolute alla potestà regolamentare delle federazioni di categoria (per ogni singolo CCNL) la decisione sulle modalità di definizione della piattaforma, della delegazione trattante e delle relative attribuzioni.

In tale ambito di riferimento, il protocollo dispone che le organizzazioni sindacali favoriscano, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie. In assenza di queste ultime, la parte datoriale farà in modo che la negoziazione si avvii "sulla base di una piattaforma pre-

sentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1". A conclusione di questo iter procedurale, le parti firmatarie dispongono l'efficacia, l'esigibilità e la natura vincolante, per la parte sindacale come per la parte datoriale, dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle organizzazioni sindacali che presentino tale grado di rappresentatività, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice. Il protocollo, in quest'ultimo caso, rimanda alle categorie l'onere di stabilire le modalità di certificazione per ogni singolo contratto.

Il documento prosegue con una serie di punti nei quali si sottolinea l'impegno delle parti firmatarie e delle rispettive federazioni a far rispettare tali procedure e a far sì che le strutture ad esse aderenti, nonché le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano ai principi ivi contenuti. Le parti firmatarie si assumono inoltre l'onere di dare piena applicazione (all'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori) agli accordi raggiunti, seguendo le procedure concordate ed evitando di promuovere iniziative di contrasto agli accordi in tal modo raggiunti.

Il documento si chiude con un ultimo punto nel quale le parti affermano il proprio impegno a monitorare l'attuazione dei principi enunciati, arrivando ad ipotizzare modalità concordate di definizione di eventuali controverse che dovessero sorgere in caso di concreta applicazione dei principi sopra descritti.

In sintesi, si può sostenere che da questo accordo, come del resto da quello del giugno 2011, emerge un modello di *governance* delle parti sociali basato su una condivisione responsabile delle scelte e sul tentativo di allargamento delle tutele al complesso dei lavoratori. Occorrerà vedere se le organizzazioni firmatarie, specie di parte datoriale, aumenteranno, aderendo ai principi delineati in questo accordo. Tali principi, che per una loro effettiva applicazione, richiederebbero una revisione complessiva delle prassi organizzative di livello nazionale, territoriale e aziendale, nonché delle modalità di contrattazione di primo e secondo livello. Nei vari commenti che, in diverse sedi e a differente titolo, si sono susseguiti all'indomani del 31 maggio, ci si è anche chiesti se sia necessario e/o opportuno recepire in un dettato normativo il testo dell'accordo. Non è questa la sede per esprimere considerazioni di tale portata dato che questo richiederebbe un'analisi approfondita e, soprattutto, una puntuale ricostruzione delle relazioni sindacali che hanno caratterizzato il nostro Paese negli ultimi vent'anni. Quello che è evidente è che saranno necessari ulteriori momenti di confronto tra tutti i soggetti coinvolti nella costruzione di un modello condiviso di relazioni industriali che sia utile allo sviluppo di un mercato del lavoro efficiente, all'effettiva tutela dei lavoratori e alla crescita economica e sociale del Paese.

## Accordi nazionali depositati al CNEL: gli elenchi pubblicati

Il notiziario dell'archivio contratti fornisce, in ogni suo nuovo numero, un inserto contenente l'elenco degli accordi nazionali collettivi vigenti formalmente depositati al CNEL dalle parti firmatarie. Ecco di seguito un breve riassunto degli elenchi dei CCNL dei vari settori, con il numero degli accordi disponibili per ciascun settore, già pubblicati nei numeri precedenti:

- N. 2 (giugno 2011) > Agricoltura (18), Chimici (19), Meccanici (11);
- N. 3 (settembre 2011) > Tessili (26), Alimentaristi-Agroindustriale (23);
- N. 4 (dicembre 2011) > Edilizia (29), Aziende di Servizi (21);
- N. 5 (marzo 2012) > Poligrafici e Spettacolo (42);
- N. 6 (giugno 2012) > Credito-Assicurazioni (29), Vari/prima parte (19);
- N. 7 (settembre 2012) > Vari/seconda parte (17), Enti e istituzioni private/prima parte (30);
- N. 8 (dicembre 2012) > Enti e istituzioni private /seconda parte (32), Commercio/prima parte (16).
- N. 9 (marzo 2013) > Commercio/seconda parte.

I testi di tutti gli accordi sono pubblicati sul portale istituzionale del CNEL [www.cnel.it/Archivio](http://www.cnel.it/Archivio) nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato /Archivio corrente.

## L'incentivazione agli esodi attraverso la contrattazione

Anche in questo numero prosegue l'analisi delle principali innovazioni contenute nella legge 28 giugno 2012, n. 92, la cui concreta attuazione passa per molti aspetti attraverso lo snodo della contrattazione collettiva, sia di livello nazionale che territoriale e aziendale. Dopo aver esaminato la disciplina dei rapporti a termine (art. 1, c. 9 della legge 92/2012) e quella relativa alla costituzione dei fondi bilaterali di solidarietà (art. 3, c. 4 e segg.), rispettivamente nei numeri 8 e 9 del notiziario, ci soffermeremo stavolta sui contenuti dell'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della stessa l. 92, concernente l'incentivazione all'esodo dei lavoratori anziani.

Il comma 1 della norma in esame afferma che, nei casi di eccedenza di personale, i datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono stipulare accordi per incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani tramite la corresponsione ai lavoratori stessi di una "prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti". Al riguardo, è opportuno ricordare che le disposizioni in parola sono state riviste ed integrate nell'ambito della legge 17 dicembre 2012, n. 221 ("Ulteriori misure per la crescita del Paese"), introducendo la possibilità – inizialmente non prevista nella originaria versione della l. 92 – che gli accordi sugli esodi incentivati riguardino anche aziende dove risultano attivate procedure di mobilità e di riduzione del personale ai sensi della legge 223/1991.

Per tutti i lavoratori interessati, i datori di lavoro dovranno corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. Il successivo comma 2 precisa inoltre che i lavoratori coinvolti debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

E' facile evincere come, attraverso tali disposizioni, la contrattazione collettiva aziendale assuma un ruolo di primo piano nel complesso e delicato processo di gestione di particolari situazioni di crisi aziendale, con il duplice obiettivo di smaltire gli esuberanti senza fare ricorso agli ammortizzatori sociali tradizionali e di attenuare taluni effetti dell'ultima riforma previdenziale (come quello delle penalizzazioni previste in caso di uscita anticipata). Un interessante esempio di contrattazione aziendale in tal senso è rappresentato dal recente (9 maggio 2013) accordo per la regolamentazione delle uscite del personale più anziano sottoscritto all'ENEL, cui dedichiamo un approfondimento in questa stessa pagina.

Il quadro normativo offerto dall'art. 4 della l. 92 è completato dai commi successivi, di cui, per completezza d'informazione, sembra opportuno richiamare brevemente i contenuti, sebbene non investano direttamente le competenze della contrattazione collettiva. In particolare, al comma 3 si prevede che i datori di lavoro, in esito al raggiungimento degli accordi aziendali di cui

sopra, presentino apposita domanda all'INPS, accompagnata da una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Gli accordi in parola (c. 4) acquistano efficacia a seguito della validazione da parte dell'INPS che, con apposita istruttoria, accerta la sussistenza dei requisiti sia nei confronti delle aziende che dei lavoratori interessati. Una volta accettato l'accordo da parte dell'INPS, il datore di lavoro è obbligato (c. 5) a versare mensilmente all'Istituto le quote relative alla "prestazione" e alla contribuzione figurativa, in mancanza delle quali l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

## Gruppo Enel, così gli anziani fanno spazio ai giovani

Il 9 maggio scorso sono stati sottoscritti da ENEL s.p.a., FILCTEM-CGIL, FLAEL-CISL e UILTEC-UIL due accordi concernenti, rispettivamente, la mobilità e la regolamentazione dell'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012. Entrambi sono presenti nell'archivio contratti del CNEL.

Il secondo accordo, in particolare, rappresenta uno dei primi, se non forse il primo importante esempio di applicazione delle norme contenute nell'art. 4 della legge 92 di riforma del mercato del lavoro relative all'incentivazione dell'uscita anticipata dei lavoratori anziani nelle aziende con problemi di esuberanti.

Fra i molteplici presupposti che stanno alla base dell'intesa, spiccano le problematiche connesse agli assetti organizzativi del gruppo in conseguenza della perdurante crisi economica e delle rigidità conseguenti alla recente riforma pensionistica "con le connesse maggiori difficoltà di gestione del *turn-over* a seguito dell'allungamento dell'età pensionabile". Quest'ultimo aspetto assume uno speciale rilievo in relazione alla dichiarata volontà dell'azienda di dare corso a 1.500 nuove assunzioni rivolte ai giovani attraverso l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

In base ai contenuti dell'accordo, i dipendenti delle 13 società del Gruppo ENEL che matureranno i requisiti richiesti dalle nuove regole pensionistiche al massimo entro 48 mesi potranno, entro il biennio 2013-2014, cessare anticipatamente l'attività lavorativa ricevendo una prestazione di importo pari al trattamento pensionistico a carico dell'azienda ed erogato dall'INPS. L'azienda si farà carico anche di continuare ad erogare i contributi previdenziali. E' prevista inoltre per ciascun lavoratore la corresponsione di un "incentivo all'esodo" di importo variabile fra 6 e 9 mensilità, crescente a seconda del numero di mesi mancanti al raggiungimento dei requisiti pensionistici. Nel periodo 1 giugno / 31 agosto 2013 ciascuna società del gruppo raccoglierà le adesioni volontarie, formalmente manifestate, da parte dei lavoratori interessati. Ai dipendenti coinvolti verrà infine riconosciuta la possibilità di iscriversi senza oneri a FISDE (il fondo sanitario integrativo per i dipendenti ENEL) e ad ARCA (l'associazione per le attività ricreative, culturali e sportive dei dipendenti del Gruppo ENEL e delle aziende collegate).

## Gli accordi sulla detassazione nell'artigianato e nelle piccole e medie imprese

Portano la data rispettivamente del 9 e del 13 maggio 2013 due importanti accordi interconfederali recentemente conclusi in attuazione del d.P.C.M. 22 gennaio 2013 in materia di detassazione del salario di produttività a livello aziendale, entrambi acquisiti dall'archivio contratti del CNEL e consultabili attraverso il portale [www.cnel.it](http://www.cnel.it).

Con il primo accordo, sottoscritto tra CONFAPI, CGIL, CISL e UIL, è stato definito un modello di accordo quadro territoriale che consentirà di applicare nelle imprese aderenti al sistema CONFAPI, anche se prive di rappresentanze sindacali operanti in azienda, le misure per l'incremento della produttività necessarie per accedere ai benefici fiscali previsti dal citato d.P.C.M. Il riconoscimento dell'agevolazione farà perno essenzialmente sugli incrementi di produttività legati a "prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda" (ad esempio: straordinari, turni, lavoro festivo, ecc.), in conseguenza della modifica dell'orario di lavoro. Modifica che costituisce "l'indicatore quantitativo di riferimento" sulla base del quale – coerentemente con i chiarimenti forniti dalla circolare ministeriale del 15 aprile 2013, cui dedichiamo un cenno di approfondimento in questa stessa pagina - applicare il regime fiscale agevolato.

Da segnalare, peraltro, che la premessa all'accordo interconfederale in esame chiarisce come esso rappresenti un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività, sottolineandone allo stesso tempo il "carattere cedevole" rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali.

Il secondo accordo considerato è stato sottoscritto tra CONFARTIGIANATO Imprese, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL e UIL e muove anch'esso dall'in-

tento di definire un modello di riferimento per le intese sindacali a livello territoriale in materia di incentivi fiscali alla retribuzione di produttività.

Anche in questo caso, al centro del meccanismo premiante vengono posti gli indicatori quantitativi rappresentati dagli interventi in materia di gestione degli orari di lavoro. Al riguardo, nell'accordo si fa riferimento alle indicazioni contenute nella circolare 15/2013 del Ministero del Lavoro per ciò che riguarda le somme erogate in relazione a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria. Ricordiamo che, seppure a titolo puramente esemplificativo, la circolare ministeriale include fra gli indicatori quantitativi di questo tipo i "particolari sistemi orari adottati dall'azienda" (ciclo continuo, banca ore, reperibilità, turnazioni, clausole flessibili o elastiche) per il raggiungimento degli obiettivi dell'incremento di produttività.

Infine, come già osservato in precedenza a proposito dell'accordo Confapi, anche in questo accordo sulla detassazione nelle aziende artigiane si rimarca il carattere "sussidiario e cedevole" rispetto ad eventuali intese derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello. Una clausola che dovrebbe consentire di salvaguardare e valorizzare le specificità territoriali che la contrattazione di secondo livello ritenesse utile porre in evidenza.

## Integrativi e produttività: i criteri per la detassazione

Con la circolare n. 15 del 3 aprile 2013 il Ministero del Lavoro ha chiarito alcuni aspetti applicativi del d.p.c.m. 22 gennaio 2013 concernente il finanziamento delle agevolazioni fiscali per incentivare la produttività aziendale.

La produttività da incentivare nell'ambito della contrattazione collettiva può essere definita in base a "indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione" o, in alternativa, quella che prevede l'attivazione di almeno una misura in almeno 3 aree di intervento definite dallo stesso d.P.C.M. In questo caso, la circolare chiarisce che nei contratti collettivi le misure di cui sopra devono essere introdotte "congiuntamente". Inoltre, le due tipologie di "retribuzione di produttività" possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo, fermo restando che il limite complessivo dell'importo agevolabile non può superare i 2.500 euro lordi. E' da sottolineare anche che per il Ministero "la rispondenza delle voci retributive alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti".

Infine, le aziende sono tenute a depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo stesso alle disposizioni del decreto 22 gennaio 2013.

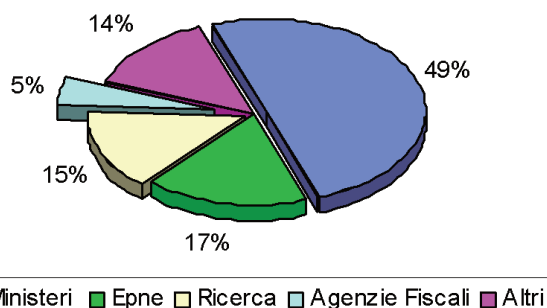
## CCNL: scadenze e rinnovi del secondo semestre 2013

Dei 580 CCNL vigenti che risultano attualmente depositati presso l'archivio contratti del CNEL, sono ben 68 quelli la cui scadenza è prevista nel semestre compreso fra il 1° luglio e il 31 dicembre 2013. Fra i più significativi per numero di addetti segnaliamo il CCNL delle industrie del vetro (circa 30.000), in scadenza il 31 agosto, quello per Operai e Florovivaisti del settore agricolo (circa 950.000) e quello del settore commercio e Servizi (circa 2.000.000), entrambi in scadenza il 31 dicembre. Un'analisi più particolareggiata evidenzia che la maggior parte dei 68 CCNL di cui sopra rientra nel settore commercio, ma significativa appare anche la percentuale di CCNL afferenti al settore poligrafici e spettacolo. Spicca anche la presenza di accordi della dirigenza (aziende industriali, P.M.I., imprese pubbliche locali, ecc.), mentre appare totalmente assente la pubblica amministrazione.

## Gli accordi nazionali integrativi di amministrazione

Fra le varie sezioni in cui è suddiviso l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL sta gradualmente assumendo una certa rilevanza quella riservata agli accordi integrativi nazionali di amministrazione, che raccoglie i contratti sottoscritti a livello nazionale presso le amministrazioni pubbliche centrali (principalmente: ministeri, enti pubblici non economici, agenzie fiscali, enti ex art. 70 d. lgs. 165/2001) trasmessi al CNEL nell'ambito degli adempimenti previsti dall'art. 55, c. 5, del d.lgs. 150/2009.

**Accordi di contrattazione integrativa nazionale del settore pubblico presenti nell'Archivio contratti al 31.5.2013**



Alla data del 31 maggio 2013 sono presenti in questa sezione 151 accordi sottoscritti nel periodo novembre 2009 - maggio 2013, dei quali 76 afferiscono al comparto Ministeri, 25 al comparto Enti Pubblici non economici, 22 al comparto Ricerca, 7 alle Agenzie fiscali, ecc.

Analizzando più nel dettaglio gli accordi pervenuti, si può osservare che i 151 contratti nazionali provengono 'solo' da 40 amministrazioni diverse, marcando un effetto-concentrazione che appare più accentuato nel set-

tore degli Enti Pubblici non economici (dove ben 10 accordi su 25 provengono da un unico Ente) e meno in quello della Ricerca (dove i 22 accordi provengono da 11 enti diversi).

Per quanto riguarda la distribuzione temporale, notiamo che i contratti chiusi nel 2009 risultano essere appena 5 (ma va ricordato che l'obbligo di trasmissione al CNEL è scattato alla fine di ottobre, con l'entrata in vigore del decreto 150), che diventano 66 nel 2010, 54 nel 2011, 11 nel 2012 e 15 nei primi 5 mesi del 2013. Colpisce il netto calo della contrattazione nazionale di amministrazione o ente nel corso dell'anno 2012, ma è possibile che questo dato sia in qualche misura dovuto allo screening ancora incompleto di tutto il materiale negoziale pervenuto al CNEL in riferimento a quell'anno.

Per quanto attiene ai contenuti, può essere interessante osservare che ben 123 accordi sui 151 attualmente catalogati riguardano aspetti meramente economici (quasi sempre si tratta di aggiornamenti annuali dei criteri di distribuzione del salario accessorio), suddivisi a loro volta in 96 per il personale non dirigente e 27 per quello dirigente. Solo 23 sono invece gli accordi che si possono considerare di tipo normativo (di cui 21 per il personale non dirigente) e appena 5 quelli di tipo misto (sia normativo che economico).

Merita infine un cenno il quadro che si può delineare analizzando le organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi depositati. Prendendo in considerazione le confederazioni di riferimento delle varie organizzazioni di categoria firmatarie, il dato più rilevante è quello della CISL con 149 accordi sottoscritti su 151, seguita dalla UIL con 127 e dalla CGIL con 120; poi, a seguire, CONFSAL (71), CIDA (46) e via via tutte le altre organizzazioni.

E' da segnalare, peraltro, che i dati di cui sopra sono stati ricavati da una semplice ricognizione dei testi dei vari accordi depositati e, pertanto, vanno letti a titolo puramente indicativo. Con successivi approfondimenti, avremo modo di ritornare sul tema, cercando di offrire, nei limiti del possibile, un quadro più preciso e particolareggiato.

## Ministero della Difesa, più risorse alla meritocrazia

Fra gli accordi di contrattazione nazionale integrativa di amministrazione pervenuti di recente al CNEL, merita un rapido approfondimento quello concernente i criteri per la distribuzione del fondo unico di amministrazione 2012 al personale civile non dirigente del Ministero della Difesa, definitivamente sottoscritto il 7 maggio scorso. Pur nel contesto di una struttura contrattuale ormai consolidata, l'accordo permette di ricavare alcuni spunti interessanti dal confronto con gli analoghi accordi sui criteri distributivi delle risorse incentivanti sottoscritti in passato nello stesso

Ministero.

Come già nell'accordo per il 2011, anche per il 2012 non sono previsti accantonamenti per gli sviluppi economici del personale (in tal senso, l'ultimo accantonamento per le progressioni economiche risale al 2010). Rispetto agli accordi 2010 e 2011, viene mantenuto inalterato il numero delle posizioni organizzative (1.723). Si nota poi un considerevole abbattimento della quota accantonata per l'indennità di mobilità (che passa da 1 milione e 800mila € nel 2011 a 1 milione) destinata agli spostamenti del personale civile per effetto dei processi di riorganizzazione in atto nelle varie

sedi del Ministero.

Pressoché stabile rispetto al 2011 appare la somma destinata al FUA; ma i criteri selezionati per distribuire il fondo unico di sede vedono crescere la quota legata alla meritocrazia e alla produttività (dal 70 al 72%), mentre scende di due punti (dal 5 al 3%) quella per compensare le risorse per il lavoro straordinario. L'art. 12, infine, conferma l'impostazione già assunta nell'accordo dell'anno precedente, volta a collegare in modo stringente la retribuzione incentivante al conseguimento di risultati certi e misurabili, escludendo ogni meccanismo di erogazione automatica.

## I numeri dell'Archivio contratti

Appare sempre più gradito all'utenza *on-line* il servizio di consultazione telematica del patrimonio documentale e informativo presente nell'Archivio contratti del CNEL. I dati sugli accessi alle pagine del sito istituzionale del Consiglio mostrano per i primi 5 mesi del 2013 un totale di oltre 1 milione di visualizzazioni di pagina (per la precisione: 1.001.762). Limitandoci a considerare le pagine più visitate del sito (ossia, quelle con almeno 1.000 accessi), il totale nel periodo considerato ammonta a 950.918, di cui ben 606.088 (pari al 63,7%) relativi alle pagine dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

Si conferma in tal modo un *trend* già manifestatosi l'anno scorso: su 688.678 visualizzazioni complessive registrate per le pagine con oltre 1.000 accessi nel periodo 1.1/31.5.2012, ben 367.092 (pari al 53,3%) riguardavano le pagine dell'Archivio. A distanza di un anno la percentuale di visite alle pagine *web* dell'archivio è cresciuta di oltre 10 punti.

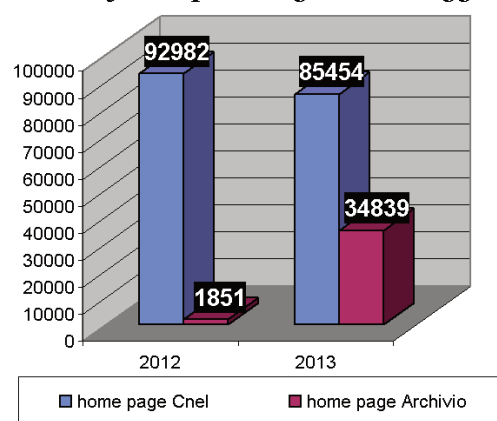
Nei primi 5 mesi del 2013, la pagina dell'archivio più visitata risulta essere quella nella quale sono raccolti i CCNL vigenti del settore privato ("archivio corrente"), con 264.485 contatti, pari al 44% circa del totale. A seguire, la sezione dell'archivio storico con 37.194 visualizzazioni di pagina (6%). In entrambi i casi, è evidente la differenza rispetto al corrispondente periodo del 2012 (nel quale si sono registrati rispettivamente 164.908 e 27.096 contatti), con incrementi del 60,4% e del 37,3%. In crescita appare anche l'interesse dell'utenza *on-line* per la contrattazione collettiva del settore pubblico. Nei primi 5 mesi del 2013 si sono contate 18.478 visualizzazioni per le pagine dell'area riservata ai contratti collettivi trasmessi al CNEL in applicazione del decreto legislativo 150/2009 (+ 193% rispetto agli stessi mesi del 2012), con una netta prevalenza della pagina dedicata ai contratti collettivi nazionali di comparto (8.960) seguita da quella dei contratti decentrati integrativi (6.576).

Anche le pagine meno frequentate dell'archivio segnano incrementi significativi nel 2013 rispetto al 2012. Così, ad esempio, la pagina degli accordi interconfederali ha fatto registrare un aumento di visite pari al 170%, mentre quella degli accordi Governo-parti sociali mostra un

incremento del 126%. Infine, un ulteriore riflesso della crescita di visibilità dell'archivio è dato dalle rilevazioni degli accessi diretti alle singole pagine, fra cui si nota dal 2012 al 2013 un incremento assoluto del 300% per la pagina dell'archivio corrente, del 310% per la pagina dell'archivio storico, del 58% per i contratti decentrati integrativi del settore pubblico e addirittura del 720% per la pagina degli accordi interconfederali.

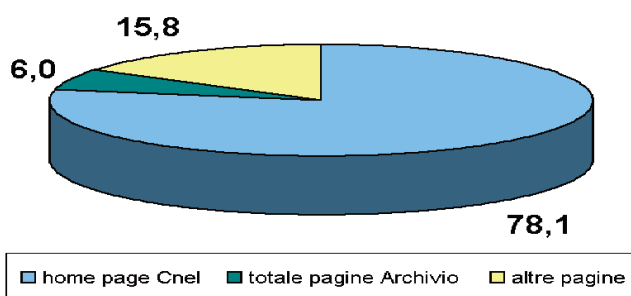
I dati relativi agli accessi diretti alle singole pagine evidenziano una crescita esponenziale della *home-page* relativa all'archivio contratti (dai 1.851 del 2012 si passa ai 34.839 del 2013), a fronte di una flessione di accessi diretti alla *home-page* del sito *web*. Considerando che nel periodo gennaio-maggio 2013 il numero degli accessi diretti alle pagine del portale ha registrato un aumento di quasi 60.000 unità, con un incremento del 50% rispetto allo stesso periodo del 2012, gli accessi all'insieme delle pagine relative alle varie sezioni dell'archivio sono passati dal 6% al 29,3% del totale. Contestualmente, l'accesso al portale attraverso la

Numero accessi diretti  
confronto periodo gennaio-maggio

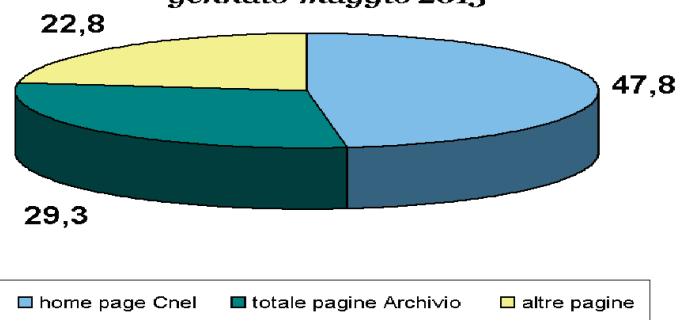


*home-page* ha registrato una flessione dal 78,1% al 47,8% del totale, mentre l'accesso diretto alle altre pagine del sito è cresciuto di 7 punti percentuali: segno che l'utenza sta acquisendo una più chiara percezione dei contenuti del portale, anche grazie ai continui interventi migliorativi a cui è sottoposto.

Accessi diretti  
gennaio-maggio 2012



Accessi diretti  
gennaio-maggio 2013



Segue dalla prima pagina

## Procedura unificata per l'acquisizione

confronti di ARAN e CNEL mediante un'unica operazione.

E' stato costituito un gruppo di lavoro congiunto composto da tecnici delle due Istituzioni, nell'ambito del quale è stata condivisa la necessità di utilizzare un'area per l'accreditamento delle Amministrazioni pubbliche che l'ARAN ha già sviluppato – anche per altre finalità istituzionali – e che assicura le necessarie garanzie di sicurezza rispetto alla identificazione delle Amministrazioni trasmettenti e alla archiviazione delle informazioni relative agli utenti.

Per conto del CNEL i rapporti relativi alla implementazione e alla gestione delle attività derivanti dall'Accordo interistituzionale sono demandati all'Ufficio II di supporto agli organi collegiali, che opera in questo caso secondo le direttive della Commissione speciale dell'Informazione (III).

La procedura, una volta a regime, renderà disponibili a CNEL ed ARAN e all'utenza esterna, in un unico contenitore virtuale, i contratti e i materiali acquisiti (relazione tecnica e relazione illustrativa), nonché le informazioni correlate, consentendo alle due Istituzioni – ferme restando le rispettive specifiche competenze – di collaborare nella realizzazione di studi e indagini sulle dinamiche della contrattazione pubblica. L'implementazione del progetto prevede che l'ARAN garantisca i controlli di completezza delle pratiche inviate, con se-

*In attuazione di quanto previsto dall'articolo 99 della Costituzione il CNEL:*

*“Raccoglie e aggiorna l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nel settore pubblico, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata e integrativa di secondo livello, predisponendo una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale” (art. 10-bis, comma 1, lettera b), legge 30 dicembre 1986, n. 936, introdotto dall'art. 9 della legge 4 marzo 2009, n. 15)*

*“L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa” (art. 46, comma 4, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 58 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*

gnalazione delle materie obbligatorie e delle materie facoltative trattate nei documenti.

Al CNEL compete, in base alle attribuzioni previste dall'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, l'onere di assicurare la pubblica consultazione via *web*. Il compito di ARAN e CNEL sarà non solo di tenere traccia degli adempimenti a carico delle Pubbliche Amministrazioni, ma di svolgere in modalità coordinata un'attività di monitoraggio che sarà consolidata in *report* annuali.

## Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte

### Contratti collettivi nazionali disponibili nel programma "analisi avanzate" Riepilogo Generale

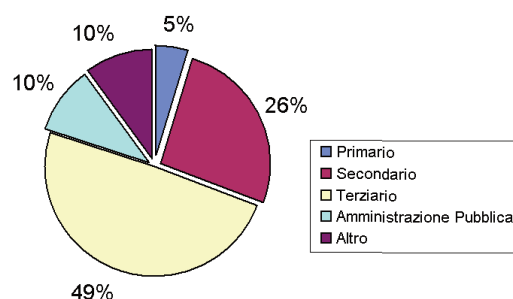
Nell'applicativo sono attualmente disponibili 42 nuovi contratti per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

| Definitivi | Verbali | Economici | Integrativi | Totale |
|------------|---------|-----------|-------------|--------|
| 1.309      | 910     | 885       | 206         | 3.310  |

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

|                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| Agricoltura                     | 153          |
| Chimici                         | 202          |
| Meccanici                       | 85           |
| Tessili                         | 247          |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 166          |
| Edilizia                        | 166          |
| Poligrafici e Spettacolo        | 290          |
| Commercio                       | 365          |
| Trasporti                       | 545          |
| Credito e Assicurazioni         | 272          |
| Aziende di Servizi              | 159          |
| Amministrazione Pubblica        | 331          |
| Enti e Istituzioni Private      | 229          |
| Altri Vari                      | 100          |
| <b>Totale</b>                   | <b>3.310</b> |

### Distribuzione per Settori Produttivi



Questo numero del Notiziario, approvato dalla Commissione speciale dell'Informazione (III), è stato predisposto dai seguenti funzionari del II Ufficio di supporto agli Organi Collegiali: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone e Giuditta Occhiocupo, coordinati dal dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e con il supporto tecnico del Servizio Assistenza Informatica.