



Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 8 - dicembre 2012 - notiziario on-line

Il patrimonio accessibile

Il 15 novembre si è svolto un seminario interno di presentazione della struttura e dei contenuti del nostro archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, nell'intento di tracciare possibili direttrici di indagine da sviluppare nell'ambito degli strumenti informativi di cui dispone l'Ufficio.

L'iniziativa ha consentito di illustrare ai consiglieri, partendo dai riferimenti normativi, l'articolazione di un archivio che "gira" completamente sul web, attraverso l'analisi delle seguenti sezioni: contrattazione nazionale-settori pubblico e privato, contratti nazionali e integrativi del settore pubblico dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 150 del 2009, accordi tra Governo e parti sociali, contratti collettivi nazionali quadro del settore pubblico, accordi interconfederali, raccolte campionarie sulla contrattazione decentrata.

La presentazione, che è avvenuta attraverso collegamenti diretti in rete, dal punto di vista meramente quantitativo ha evidenziato che alla data di novembre sono catalogati quasi 4 mila documenti nazionali delle diverse tipologie, di cui 1.500 costituiscono l'Archivio corrente per un totale di 551 CCNL vigenti. La sezione creata per gli accordi trasmessi dalle Pubbliche Amministrazioni ai sensi del decreto legislativo 150 ha raccolto in meno di due anni 5.610 accordi di contrattazione integrativa decentrata e 101 accordi di contrattazione integrativa nazionale.

*Il presidente della Commissione III
Edoardo Patriarca*

Accordi depositati al CNEL, in allegato il nuovo inserto

L'inserto allegato a questo numero riguarda la seconda parte degli accordi di settori eterogenei non riconducibili ad una tipologia ben definita (classificati nell'Archivio come Enti e Istituzioni private) e la prima parte del settore Commercio.

Sommario

- Il patrimonio accessibile
- Così funziona lo strumento delle analisi avanzate
- Il ruolo della contrattazione nei rapporti a termine
- Alimentari: rapporto stretto tra flessibilità e produttività
- Intesa per favorire la crescita della produttività e della competitività
- Pubbliche amministrazioni verso quota 6000
- Accordo-quadro nel Turismo sugli intervalli brevi

Così funziona lo strumento delle analisi avanzate

Ricorrendosi a quanto già accennato in uno dei precedenti numeri del Notiziario (e in stretto riferimento a quanto illustrato nel recente seminario del 15 novembre scorso) torneremo a parlare della cosiddetta classificazione dei contratti nazionali di lavoro.

Tale strumento di ricerca, che nell'area del portale ad esso dedicato prende il nome di "Analisi avanzate", è una modalità di interrogazione e di indagine sulle principali tematiche oggetto della negoziazione sindacale così come appaiono definite e disciplinate nella raccolta di atti contrattuali depositati presso il nostro Archivio. Si tratta, come abbiamo già avuto modo di sottolineare, di una sorta di interfaccia utente il cui scopo principale è di rendere più immediatamente fruibili e facilmente utilizzabili le informazioni contenute nei contratti di lavoro e che, ponendosi come alternativa alla consultazione diretta e integrale dei testi originali, ne facilita la "lettura" a dispetto della loro ingente mole: tale funzionalità è stata resa possibile grazie alla creazione di un sommario digitale per argomenti e di uno specifico *software on-line* che ne consente la consultazione.

Il programma è strutturato secondo alcune chiavi di ri-

continua a pagina 4

Il ruolo della contrattazione nei rapporti a termine

Nello scorso numero del Notiziario avevamo fornito una prima, sommaria ricognizione dei rimandi alla contrattazione collettiva presenti nella legge 28 giugno 2012, n. 92 di riforma del mercato del lavoro. Sembra utile, tuttavia, avviare un' esame più approfondito dei singoli temi e - per quanto possibile - delle soluzioni negoziali a cui hanno dato luogo nei vari settori di contrattazione, con riferimento agli accordi presenti nell'Archivio (vedi in questa stessa pagina il riquadro sul CCNL dell'industria alimentare).

Il primo istituto che desideriamo evidenziare è quello riguardante la disciplina dei rapporti a termine. L'art. 1, comma 9, della L. 92/2012 ha modificato vari aspetti del d.lgs. 368/2001, introducendo - fra le altre cose - la facoltà per la contrattazione collettiva di ridurre la durata degli intervalli minimi previsti in caso di successione di contratti a termine presso la medesima azienda per mansioni equivalenti, fermo restando il limite massimo complessivo di 36 mesi. In deroga alla previsione generale (60 gg. per i contratti fino a 6 mesi e 90 gg. per quelli di durata superiore), la contrattazione interconfederale, di categoria o, in via delegata, anche di livello decentrato può stabilire che i suddetti periodi siano ridotti rispettivamente sino a 20 e 30 giorni.

La facoltà di cui sopra è subordinata al verificarsi di specifiche esigenze organizzative connesse all'avvio di nuove attività, al lancio di nuovi prodotti o servizi, a rilevanti cambiamenti tecnologici, al rinnovo o proroga di commesse consistenti, ecc. Ma l'art. 5, c. 3, del d.lgs. 368/2001, come modificato dalla L. 92/2012 (a sua volta emendata dal successivo D.L. 83/2012), lascia di fatto un margine molto ampio alla contrattazione collettiva nell'individuare ulteriori fattispecie organizzative a cui applicare la riduzione degli intervalli.

Peraltro, la norma prevede che, in mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali provveda entro dodici mesi (dunque, entro luglio 2013) ad "individuare le specifiche condizioni" in cui operano le riduzioni di cui sopra: il che appare quasi come una sorta di sollecitazione nei confronti del sistema relazionale a produrre autonomamente una regolamentazione condivisa su tale delicata materia. Per completezza d'informazione, ricordiamo che sull'argomento è stata emanata da parte della Direzione Generale delle Attività Ispettive del Ministero del Lavoro la circolare n. 27 del 7 novembre 2012, che ne chiarisce alcuni aspetti applicativi.

Sempre in tema di rapporti a termine, mette conto richiamare il contenuto dell'art. 1-bis del d.lgs. 368/2001, introdotto dalla L. 92/2012, dove si prevede che la con-

trattazione collettiva possa prevedere una deroga, entro un limite percentuale predeterminato, all'obbligo dei requisiti generali previsti per l'instaurazione di rapporti a termine (ossia, ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), qualora le assunzioni siano riconducibili a particolari processi organizzativi, come avvio di nuove attività, lancio di prodotti, rinnovo o proroga di commesse consistenti, ecc.

Restano infine confermate le previgenti disposizioni del comma 4-ter dell'articolo 5 del d.lgs. 368/2001 (non toccato dalla L. 92/2012), dove è stabilito che le disposizioni sull'obbligo di rispetto degli intervalli minimi non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali, nonché di quelle individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Alimentari: rapporto stretto tra flessibilità e produttività

Il 27 ottobre scorso è stato siglato tra le principali associazioni datoriali e sindacali di settore il rinnovo del CCNL delle Industrie alimentari. Prolungata di due mesi la vigenza contrattuale, che va dall'1.10.2012 al 30.11.2015.

Tra i contenuti salienti dell'accordo, segnaliamo:

- art. 5, introdotto un esplicito riferimento all'accordo interconfederale del 28-6-2011 riguardo all'obiettivo di diffusione della contrattazione integrativa a livello di settore, di macroarea o di filiera, con impegno delle parti ad individuare modelli di incentivazione salariale legata al raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza e redditività;
- art. 6, possibilità per la contrattazione aziendale di definire, anche in via sperimentale o temporanea, specifiche intese modificative del CCNL in materia di prestazioni lavorative, orari e organizzazione del lavoro;
- art. 18, rivista la disciplina del tempo determinato (tema sensibile in un settore assai legato a fattori di stagionalità produttiva) in applicazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del d.lgs. 368/2001 come modificato dalla legge 92/2012, con particolare riguardo alla riduzione o assenza degli intervalli tra più contratti a termine stipulati con il medesimo lavoratore;
- art. 18, recepite le novità introdotte alla L. 92/2012 in merito al superamento, in determinate fattispecie di rapporto, del requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione di un termine;
- art. 20, recepite le novità introdotte dalla L. 92/2012 in merito alla richiesta di revoca o modifica di clausole flessibili ed elastiche nel part-time.

Intesa per favorire la crescita della produttività e della competitività

A novembre è stata siglata da alcune parti sociali ¹ un'intesa recante "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia".

L'accordo rappresenta un significativo tentativo, almeno nelle intenzioni dei firmatari, di sviluppare "un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di

competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni".

In esso, le parti firmatarie, oltre a formulare alcune considerazioni inerenti alla loro visione di contrattazione collettiva, hanno chiesto a Governo e Parlamento l'adozione di una serie di adeguate misure di incentivazione fiscale e contributiva (es. la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali; l'applicazione di uno sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello, ecc.) che sostengano la scelta di favorire la valorizzazione degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività.

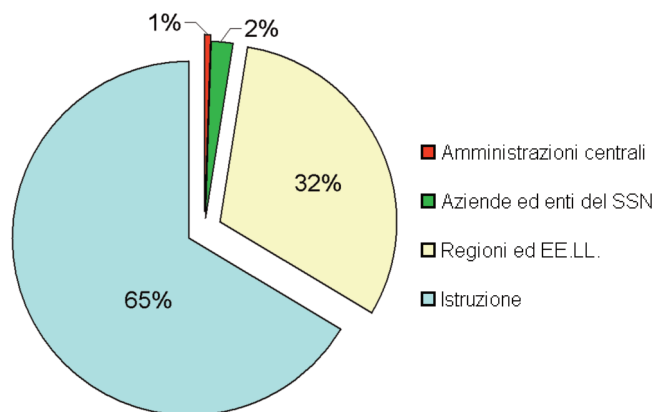
L'intesa si compone di una parte iniziale di carattere generale e di sei punti sui quali le parti hanno convenuto di sollecitare gli interlocutori sui seguenti temi strategici: 1) relazioni industriali e contrattazione collettiva; 2) rappresentanza; 3) partecipazione dei lavoratori all'impresa; 4) formazione e occupabilità delle persone; 4) mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale; 5) contrattazione collettiva per la produttività.

Con riferimento al tema del rapporto tra relazioni industriali e contrattazione collettiva le parti firmatarie, pur tenendo conto delle specificità dei diversi comparti produttivi, hanno dichiarato di voler consolidare un modello contrattuale "nel quale il contratto collettivo nazionale di lavoro abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e la contrattazione di secondo livello...operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro...". A tal fine, le parti hanno evidenziato la conseguente necessità di informare i rispettivi sistemi di contrattazione (contratto collettivo nazionale, da un lato e contrattazione di secondo livello, dall'altro) ad una serie di principi. Ulteriori principi sono stati elencati per definire un altrettanto ordinato sistema di regole sulla rappresentanza, richiamando l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011². Mentre, per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori nell'impresa, le parti, richiamando anche le disposizioni contenute nella legge di riforma del mercato del lavoro,

continua a pagina 4

Pubbliche amministrazioni verso quota 6000

In occasione del seminario interno di presentazione dei contenuti dell'Archivio contratti, tenutosi presso la Sala Gialla del CNEL il 15 novembre scorso, l'Ufficio ha fornito un aggiornamento sullo stato di implementazione delle varie sezioni dell'archivio. Per quanto riguarda la sezione dedicata alla contrattazione integrativa nel settore pubblico, alla data di redazione del presente Notiziario sono già stati resi disponibili per la consultazione esterna ben 5.965 accordi decentrati, di cui 3.876 relativi all'istruzione (scuole e università), 1.909 alle autonomie territoriali e locali, 139 al servizio sanitario e 41 alle amministrazioni centrali, percentualmente ripartiti come segue:



La quasi totalità degli accordi afferenti all'area dell'istruzione provengono da scuole e istituti di istruzione primaria e secondaria (3.756), mentre 74 provengono da università statali. Gli accordi delle autonomie locali provengono in massima parte – come del resto è ovvio – da amministrazioni comunali (1.605). Per facilitare la trasmissione all'Archivio degli accordi integrativi da parte delle amministrazioni pubbliche, il CNEL sta perfezionando la messa a punto di un sistema di classificazione automatica attraverso il quale le amministrazioni potranno inserire direttamente tramite il portale del CNEL i dati relativi agli accordi integrativi sottoscritti ed i relativi testi contrattuali, il che consentirà di accelerare i tempi per la messa a disposizione dei documenti all'utenza.

Accordo-quadro nel Turismo sugli intervalli brevi

I contenuti della legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di intervalli nella successione di contratti a termine sono stati recepiti nel settore del Turismo con accordo interconfederale sottoscritto il 21 novembre 2012 tra Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Confcommercio, Filmcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTucs. Fissati rispettivamente in 20 e 30 giorni i periodi di intervallo alla scadenza di contratti inferiori o superiori a 6 mesi. Le parti firmatarie hanno comunque introdotto il rimando ad una successiva verifica entro il 30.6.2013 sulla eventuale continuità applicativa dell'intesa.

Segue dalla terza pagina

n. 92/2012, hanno invitato il Governo ad un approfondito confronto, in vista dell'adozione di misure che conferiscano organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale. Per favorire la cultura della collaborazione tra imprese e lavoratori è stato altresì sottolineato il ruolo che gli enti bilaterali, di matrice contrattuale, potrebbero svolgere diffondendo modelli partecipativi. Allo stesso modo, è stato evidenziato il ruolo dei fondi interprofessionali per la formazione continua nell'aggiornamento sia dei lavoratori occupati che di quelli coinvolti in procedure di cassa integrazione, di mobilità o di sospensioni collettive di lavoro. In tale ambito, le parti, auspicando l'affermazione per legge della natura privatistica dei fondi, nonché una riorganizzazione del sistema della formazione professionale, hanno convenuto sulla duplice necessità di realizzare un più efficace coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata e di promuovere un miglioramento del sistema scolastico e formativo.

Nella prospettiva di individuare soluzioni utili a conciliare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori più anziani sia mediante il ricorso a percorsi che agevolino la transizione dal lavoro alla pensione sia attraverso la correlativa creazione di nuova occupazione, anche in una logica di "solidarietà intergenerazionale", le parti firmatarie hanno chiesto la definizione di un quadro normativo che agevoli queste misure.

Nell'ultimo punto dell'intesa, si è affermata l'importanza di esercitare con piena autonomia la contrattazione collettiva su quelle materie che, attualmente regolate in maniera esclusiva o prevalente dalla legge, incidono direttamente o indirettamente sul tema della produttività del lavoro.

Le parti firmatarie hanno quindi espresso l'impegno di affrontare, in sede di contrattazione collettiva, le questioni ritenute più urgenti, tra le quali: l'affidamento alla stessa contrattazione collettiva di una piena autonomia negoziale rispetto alle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni e all'integrazione delle competenze; la ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione anche con modelli flessibili, in rapporto ad una serie di elementi (investimenti, innovazione tecnologica e fluttuazione dei mercati); l'affidamento alla contrattazione collettiva delle modalità con le quali rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici ordinari.

In sostanza, l'intesa, partendo dalla considerazione che la contrattazione collettiva rappresenti uno strumento utile al perseguimento della crescita della produttività e della competitività del Paese, in quanto permette il contemperamento delle ragioni delle imprese e dei lavoratori, conferma gli obiettivi già indicati da altri accordi: rilancio della crescita economica, sviluppo occupazionale e aumento della produttività.

¹ Le parti sociali firmatarie dell'Intesa sono: ABI, ANIA, Confindustria, Alleanza Cooperative, Rete imprese Italia, CISL, UIL, UGL.

² In questa stessa rivista, "Un accordo interconfederale per favorire obiettivi comuni", n. 4 - dicembre 2011.

Segue dalla prima pagina

Così funziona lo strumento delle analisi avanzate

cerca che non solo consentono lo studio dei principali istituti contrattuali (e per il cui approfondimento si rinvia all'elenco pubblicato sul n°3 del Notiziario), ma soprattutto l'individuazione concomitante di altri parametri utili all'indagine. E' infatti possibile impostare, a seconda delle esigenze relative all'analisi che si sta effettuando (e oltre alle già accennate materie o voci tematiche disciplinate nei contratti) i seguenti criteri di studio:

- l'intervallo temporale dell'interrogazione (stipula, decorrenza, scadenza e attualità della vigenza),
- l'individuazione del settore produttivo di appartenenza del singolo contratto, di più atti contrattuali o del loro intero universo,
- la denominazione dei contratti oggetto di ricerca,
- la tipologia di accordo (verbale di rinnovo, testo definitivo, accordo integrativo, rinnovo economico);
- la tipologia di impresa per natura (privata, pubblica, ecc.) e dimensioni (piccola e media impresa, artigiane, ecc.).

E' possibile incrociare tra loro tali parametri per una migliore e quanto più possibile circoscritta area di indagine.

Al fine di rendere più concretamente tangibili le capacità operative di quanto descritto è di seguito riportata la "maschera di ricerca" con la quale è possibile gestire il programma di analisi avanzate delle cui potenzialità abbiamo appena dato, attraverso questo breve compendio, una sintetica panoramica.



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