

Segue dalla prima pagina

La contrattazione decentrata aziendale (I^a parte)

contrattazione i seguenti: alimentare, sistema moda, chimica ed energia, metalmeccanica, edilizia, poligrafici e spettacolo, terziario, servizi, trasporti, credito e assicurazioni; c) sul piano territoriale, 9 Regioni per le imprese fino a 1000 dipendenti e altre Regioni per le imprese oltre tale limite.

Per la contrattazione decentrata del pubblico impiego, il monitoraggio si basava su circa 450 punti di osservazione e di fatto utilizzava il campione predisposto dall'ARAN con 1.128 accordi raccolti dal 1997 al 2006.

La terza raccolta campionaria dedicata alla decentrata riguarda la contrattazione territoriale con 717 accordi territoriali relativi al settore privato per il periodo 1977 - 2004. Poiché questi contratti, ancorché datati, costituiscono un benchmark significativo della contrattazione a livello locale, l'Ufficio ha proceduto alla decodificazione dei testi originariamente forniti in file di testo e li ha pubblicato sul portale.

Giova ricostruire la storia di queste tre sezioni dell'Archivio e del portale. Fino al 2006 l'aggiornamento di tre "contenitori" (contrattazione decentrata pubblica, privata e territoriale) è avvenuto annualmente con la raccolta di documenti recuperati da due istituti esterni incaricati con convenzione, uno per il settore privato e la contrattazione territoriale, uno per il settore pubblico. Le convenzioni prevedevano il reperimento e l'informaticizzazione dei documenti, nonché la predisposizione di un rapporto di analisi dei contenuti contrattuali e dei principali istituti. L'ultima convenzione, rinnovata nel 2009, ha aggiornato il quadro della contrattazione – pubblica e privata – al triennio 2006-2009, utilizzando ancora per la decentrata la struttura del vecchio campione.

Nel corso del 2010, su sollecitazione dell'Ufficio, è stato sviluppato un applicativo che consentisse da un lato la fruizione degli accordi già inseriti nelle sezioni descritte, dall'altro l'inserimento on line, diretto e in tempo reale, dei nuovi accordi via via raccolti. Il software si interfaccia con il soggetto che inserisce il documento e con l'utente che accede al documento stesso attraverso una scheda articolata in campi. Ogni campo corrisponde a un elemento descrittivo del documento: ad esempio, CCNL di riferimento, comparto (utilizzando la suddivisione in settori esistente per i contratti nazionali), livello di applicazione dell'accordo, Regione e Provincia di riferimento. Ogni scheda si completa con il relativo file.

[Fine prima parte. Continua.]

Segue dalla terza pagina

Un accordo interconfederale per favorire obiettivi comuni

sindacali.

I punti 3, 4, 5, 6 e 7 dell'accordo sono invece stati focalizzati sulla contrattazione collettiva aziendale, sostenendone la relativa applicazione solo per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge; conferendole valenza generale (le parti economiche e normative "sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie"), tramite la valorizzazione del principio di maggioranza e il richiamo alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) che, al pari delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), durano in carica tre anni.

Al punto 7, è stato previsto che i contratti collettivi aziendali possano attivare strumenti di articolazione contrattuale "mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi", arrivando in tal modo a poter definire, anche in via sperimentale e temporanea, "specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali".

Infine, con il punto 8 le parti si sono rivolte al Governo affinché proceda all'adozione di provvedimenti finalizzati ad incrementare, a rendere strutturali e facilmente accessibili quelle misure che, attraverso una riduzione di tasse e contributi, siano mirate ad incentivare una contrattazione di secondo livello che colleghi gli aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza, di efficacia e, più in generale, di miglioramento della competitività.

Come si può percepire da questi brevi note, l'accordo in oggetto, per diventare pienamente operativo, necessiterà di ulteriori momenti di confronto tra tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, per sviluppare ulteriormente i singoli punti e i principi ivi enunciati, per esaminare i problemi tecnico-operativi che ne derivano e per definire soluzioni condivise che possano rendere effettivo il nuovo modello di relazioni industriali delineato nell'accordo, centrato sull'autonoma capacità regolatrice delle parti sociali e su un diverso ruolo regolativo da svolgere da parte della contrattazione nazionale.



Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 4 - dicembre 2011

Dalla convenzione CNEL-INPS un'opportunità per l'Archivio

Il 15 novembre scorso è stata firmata dai rispettivi presidenti una convenzione triennale CNEL-INPS concernente la cooperazione nell'ambito della ricerca e dello scambio di informazioni statistiche. Viene così opportunamente rinnovata ed aggiornata una precedente convenzione tra i due Istituti, che risaleva ormai al lontano 2001.

Uno degli aspetti salienti dell'accordo di collaborazione è rappresentato dall'art. 3, con cui l'INPS si impegna a fornire periodicamente al CNEL – fra le altre cose - informazioni relative ai dati statistici sulle imprese, sugli occupati e sulle retribuzioni. L'art. 6, a sua volta, precisa che per conto del CNEL i rapporti con l'INPS, per i contenuti indicati nella convenzione, saranno tenuti dalla Commissione speciale ex art. 16 L. 936/1986 (III). Nell'ambito del vasto bacino di informazioni di cui l'INPS dispone, un filone di particolare interesse per il CNEL è rappresentato dalla raccolta degli accordi collettivi di contrattazione integrativa di secondo livello sottoscritti nelle aziende del settore privato e depositati presso gli uffici dell'Istituto per la determinazione degli elementi contrattuali imponibili ai fini retributivi e per l'applicazione del regime di decontribuzione. Al riguardo, la convenzione del 16 novembre crea i presupposti istituzionali per avviare un percorso di aggiornamento e di forte implementazione della sezione campionaria dell'Archivio contratti CNEL riguardante la contrattazione aziendale decentrata nel settore privato, attingendo al deposito documentale – certamente cospicuo – esistente presso l'Istituto ed a cui la Commissione III ha deliberato di estendere la propria attività di indagine e di ricerca.

Il presidente della Commissione III

Edoardo PATRIARCA

Sommario

- Dalla convenzione CNEL-INPS un'opportunità per l'Archivio
- La contrattazione decentrata aziendale (I^a parte)
- Bilateralità e welfare nel CCNL dell'area chimica-ceramica
- Un accordo interconfederale per favorire obiettivi comuni
- Rilevazione dati RSU: quale ruolo per il CNEL?

La contrattazione decentrata aziendale (I^a parte)

In questo numero iniziamo a dare conto dello stato di aggiornamento delle raccolte campionarie relative alla contrattazione decentrata del settore privato e del pubblico impiego, nonché alla contrattazione territoriale. Per esigenze editoriali, stante la complessità dell'argomento, l'illustrazione proseguirà nel numero successivo.

Per quanto concerne la contrattazione decentrata aziendale, il campione di imprese statisticamente significativo, risalente a un progetto avallato dalla Commissione III alla fine della VI consiliatura, è stato costruito in modo da essere rappresentativo sul piano territoriale, per dimensioni e ambiti di attività, delle tendenze fondamentali di tale livello di contrattazione. Il campione raccoglie 2.667 accordi riguardanti il periodo 1991-2006. Il monitoraggio realizzato attraverso il campione riguardava: a) per le dimensioni aziendali, 600 imprese con numero di dipendenti compreso fra 100 e 1000, e le 550 imprese con più di 1000 dipendenti risultanti dai dati INPS, Mediobanca e ISTAT; b) per i settori di attività economica identificabili con specifici ambiti di

Bilateralità e welfare nel CCNL dell'area chimica ceramica

Fra i contratti collettivi nazionali recentemente acquisiti dall'Archivio CNEL, piace segnalare in questo numero del Notiziario l'accordo 2010-2012 di rinnovo del CCNL - Area chimica-ceramica dell'Artigianato, sottoscritto il 25-7-2011 da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uilcem-Uil.

Particolarmente interessante appare il nuovo articolo concernente il diritto alle prestazioni di bilateralità, che muove in direzione di un loro deciso rafforzamento nell'ambito e secondo gli orientamenti tracciati dalla delibera del Comitato Esecutivo Ebna (Ente bilaterale nazionale artigiano) del 12 maggio 2010 e dall'accordo interconfederale concernente l' "Atto di indirizzo sulla bilateralità" sottoscritto il 30 giugno 2010 (presente nella sezione "Accordi interconfederali" dell'Archivio). Il principio della adesione generalizzata al sistema della bilateralità - in quanto erogatore di "prestazioni di welfare contrattuale indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore" previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria - anche da parte delle aziende non aderenti alle associazioni di categoria, è ribadito con chiarezza nell'accordo del 25-7-2011.

Direttamente correlata a tale principio appare la successiva affermazione secondo cui le prestazioni previste nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un "diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore". Di conseguenza, ciascun lavoratore maturo, nei confronti delle imprese "non aderenti o non versanti al sistema bilaterale" il diritto alla erogazione diretta di "prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale e regionali".

L'accordo stabilisce anche che, a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese del settore non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare con cadenza mensile a ciascun lavoratore sotto forma di E.A.R. (elemento aggiuntivo alla retribuzione) un importo forfetario pari ad € 25 mensili lordi per tredici mensilità.

Sempre in chiave di welfare contrattuale, un cenno a parte merita l'articolo del CCNL riguardante l'assistenza sanitaria integrativa. Si fa riferimento, in questo caso, al costituendo "Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato" previsto nell'Accordo interconfederale 21-9-2010 tra Confartigianato Imprese-Cna-Casartigiani-Claii-Cgil-Cisl-Uil (anch'esso presente nella sezione "Accordi interconfederali" del-

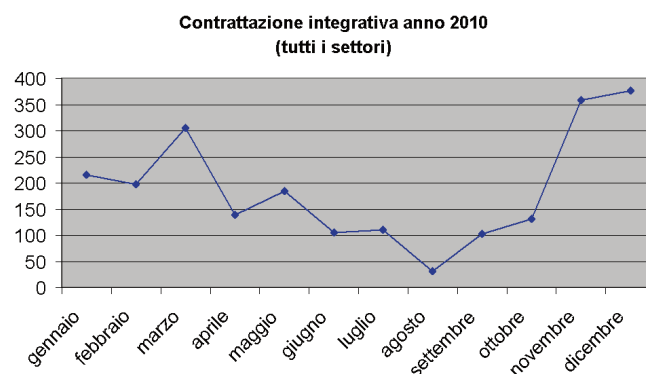
l'Archivio CNEL). L'accordo del 25 luglio 2011 stabilisce che, a partire dal momento in cui il Fondo sarà costituito ed operante, saranno iscritti ad esso tutti i dipendenti a tempo indeterminato cui si applica il CCNL, nonché gli apprendisti ed i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 12 mesi. Le prestazioni erogate dal Fondo sono da intendersi come "diritto contrattuale" dei lavoratori in parola e la contribuzione a carico delle aziende viene fissata in un importo pari ad € 10,42 mensili per 12 mensilità.

Elenco dei CCNL depositati: qui l'inserito con la terza parte

In allegato al Notiziario pubblichiamo l'inserito con la terza parte dell'elenco dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti e formalmente depositati al CNEL dalle parti firmatarie. In questo numero i CCNL dei settori Edilizia e Aziende di Servizi.

Settore pubblico: gli accordi si chiudono a fine anno

Sono ormai ben 3.232 gli accordi decentrati integrativi sottoscritti nel settore pubblico a partire dall'entrata in vigore del d.lgs. 150/2009 che l'Archivio CNEL ha classificato e reso disponibili attraverso il sito web istituzionale del Consiglio. In particolare, comincia ad essere significativo il campione disponibile per l'anno solare 2010, attraverso il quale è possibile abbozzare - pur con le dovute cautele - qualche linea di tendenza sui trend della contrattazione integrativa nelle amministrazioni. Si nota, ad esempio, che l'andamento stagionale degli accordi sottoscritti (e trasmessi al CNEL) nell'anno considerato è molto più intenso nei mesi di novembre e dicembre; fenomeno che forse può essere correlato alla complessa fase di transizione dalle vecchie alle nuove regole sui contenuti della contrattazione integrativa che ha segnato buona parte del 2010 in quasi tutte le amministrazioni dei comparti pubblici.



Un accordo interconfederale per favorire obiettivi comuni

Come ormai noto, il 28 giugno 2011 è stato raggiunto un importante accordo tra Confindustria, CGIL, Cisl e Uil, firmato poi in via definitiva il 21 settembre 2011 dalle stesse parti, le quali oltre a confermarne pienamente i contenuti, hanno dichiarato il proprio impegno ad attenersi e a farlo applicare dalle rispettive strutture, a tutti i livelli.

L'archivio contratti del CNEL ha quindi acquisito entrambe le versioni dell'accordo che, alla luce della rilevanza che riveste nell'ambito dell'evoluzione delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, si è ritenuto di illustrare sinteticamente in questa sede.

L'accordo è stato suddiviso in due parti. Nella prima, sono stati ordinati in sei punti gli obiettivi, le finalità e i principi che le parti firmatarie hanno considerato alla base dell'accordo.

In premessa, sono stati infatti indicati gli elementi di interesse comune, tra i quali: definire "pattizamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori"; realizzare un sistema di

Rilevazione dati RSU: quale ruolo per il CNEL?

La Presidenza della Commissione III, all'inizio di settembre, ha effettuato un incontro con i responsabili delle segreterie organizzative di CGIL, Cisl e Uil per una prima ricognizione degli elementi utili ad aggiornare e ridefinire il protocollo d'intesa del 27-9-2001 concernente il trasferimento al CNEL dei dati raccolti dall'Osservatorio nazionale sulle RSU. A tale proposito, è stata rilevata l'opportunità di attivare una convenzione tra CNEL e INPS per definire le modalità di trasmissione dei dati. L'intesa del 28-6-2011 non ha infatti indicato con chiarezza se spetti o meno al Consiglio anche la delicata funzione di organo "certificatore" della rappresentatività. Al riguardo, le parti sindacali presenti hanno sostenuto la funzione certificatrice del CNEL, sottolineando però la necessità di individuare modalità adeguate alla sua realizzazione.

Il CNEL, dal canto suo, dopo aver sottolineato alcuni elementi di criticità, ha espresso l'auspicio che sia definito preliminarmente, attraverso opportuni passaggi normativi ed eventualmente anche convenzionali, il perimetro delle proprie competenze, in attuazione di quanto previsto al punto 1 dell'accordo, anche per consentire agli Uffici l'adeguato impegno in termini di risorse umane e strumentali.

relazioni industriali e contrattuali regolato nella sua complessità (soggetti, livelli, tempi, e contenuti) e in grado sia di assicurare certezze sull'affidabilità e sul rispetto delle proprie regole sia di creare condizioni di competitività e di produttività "tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni".

Le parti, inoltre, hanno ribadito il ruolo della contrattazione collettiva, riconosciuta come un valore, finalizzata ad esaltare la centralità del lavoro, a raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata, nonché orientata ad una politica di sviluppo adeguata sia alle necessità produttive sia al rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

Tuttavia, fermo restando il ruolo attribuito al contratto collettivo nazionale di lavoro, le stesse parti hanno espresso la necessità di promuovere l'effettività e la capacità di garantire maggiore certezza alle scelte operate d'intesa tra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori, mediante il raggiungimento del comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello.

Nella seconda parte, i soggetti firmatari hanno quindi indicato le linee direttrici volte a dare effettività ai comuni intenti delineati nella prima parte dell'accordo, articolandole in otto punti.

Di questi, i primi due sono stati dedicati alla contrattazione collettiva nazionale.

In particolare, ci si è soffermati sulla certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione collettiva nazionale di categoria, per le quali si è stabilito di assumere come base "i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori".

In questo contesto sono stati inseriti l'INPS e il CNEL, per quanto di rispettiva competenza. Il primo dovrebbe svolgere un ruolo certificatore del numero delle deleghe, mediante l'inserimento di questi dati in un'apposita sezione delle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che dovrebbe essere predisposta a seguito di una convenzione stipulata tra l'INPS e le parti firmatarie dell'accordo. Successivamente l'INPS, dopo aver raccolto e certificato i dati associativi riferiti alle deleghe sindacali, li dovrebbe trasmettere al CNEL che li dovrebbe "ponderare" con i dati elettorali sulle elezioni periodiche delle RSU, trasmessi al CNEL dalle Confederazioni

continua a pagina 4