



Il Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 12 - dicembre 2013 - notiziario on-line

La contrattazione collettiva nel settore privato: ipotesi di lavoro per un aggiornamento sistematico dell'Archivio del CNEL

In considerazione del livello di sviluppo della contrattazione collettiva in Italia e del ruolo che svolge come strumento di regolazione del mercato del lavoro e come riferimento per il sistema delle relazioni industriali, il CNEL è da tempo consapevole che la rilevazione della contrattazione collettiva che compie nel settore privato sia da potenziare, anche alla luce della sproporzione rispetto alla mole di materiale contrattuale che affluisce dalle Pubbliche Amministrazioni ex art. 55 del decreto legislativo 150 del 2009.

La Commissione III, che in base al disposto dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, fornisce le direttive per l'organizzazione dell'Archivio, ha pertanto avviato una operazione di ricognizione dei soggetti istituzionali che compiono a vario titolo analisi della contrattazione collettiva nel settore privato, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale. L'intento è perfezionare un sistema integrato che fornisca elementi utili per un quadro rappresentativo e aggiornato della diffusione della contrattazione e della rilevanza, in termini quantitativi, della retribuzione di secondo livello rispetto a quella totale e a quella definita nella contrattazione nazionale. Il CNEL ha pertanto auditato l'INPS, sui dati relativi alle domande aziendali e territoriali di accesso alla decontribuzione per le retribuzioni corrisposte in base a contratti aziendali o territoriali, e la Banca d'Italia, sui risultati di rilevazioni campionarie svolte su 4 mila imprese.

Accordi depositati al CNEL, in allegato l'inserto n. XI

Prosegue la pubblicazione dell'elenco degli accordi nazionali depositati presso l'Archivio CNEL e disponibili per la consultazione esterna ai sensi dell'art. 17, comma 3, della L. 936/1986. L'inserto n. XI, allegato a questo numero, riguarda la seconda e ultima parte del settore Trasporti.

Interessanti prospettive di condivisione si sono aperte con l'ISTAT, che dal 2000 lavora, in ottemperanza alle norme europee, su un campione di 15-20 mila aziende e che nel frattempo ha acquisito la competenza sull'indagine ISAE sul clima di fiducia delle imprese. Nell'ambito della rilevazione biennale sulla struttura del costo del lavoro, un modulo è dedicato alla eventuale stipulazione di un contratto aziendale o territoriale, alle materie oggetto di contrattazione, al collegamento fra le erogazioni contrattate e i parametri aziendali, alla percentuale della componente della retribuzione fissata a livello decentrato rispetto a quella complessiva. L'ultima di queste rilevazioni, oggi in fase di avvio, copre

continua a pagina 8

Sommario

- La contrattazione collettiva nel settore privato: ipotesi di lavoro per un aggiornamento sistematico dell'Archivio del CNEL
- Partecipazione e competitività, legame più stretto in azienda
- Accordo "di filiera" per il trasporto aereo
- Il Fondo di solidarietà bilaterale per l'Artigianato
- Fondi bilaterali di solidarietà: con il welfare contrattuale si estende la copertura degli ammortizzatori sociali
- Alimentari, deroghe concordate sui contratti a termine
- BES: la contrattazione di secondo livello come indicatore di benessere economico e progresso sociale
- La rilevazione sulla contrattazione integrativa
- I numeri dell'Archivio contratti
- Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte
- Ricerca on-line, istruzioni per l'uso
- Chiarimenti ministeriali in materia di contrattazione

Partecipazione e competitività, legame più stretto in azienda

Il recente accordo di rinnovo per il triennio 2013-2015 del CCNL Occhialeria, sottoscritto il 9 novembre scorso da ANFAO, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL, contiene diversi elementi caratterizzanti che meritano un sia pur rapido cenno di approfondimento. Di rilievo appaiono, innanzitutto, le novità introdotte in materia di regolamentazione della contrattazione aziendale, a partire dalla significativa enunciazione secondo cui "la contrattazione aziendale si attua sulla base della valutazione delle comuni opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro". Il campo di intervento della contrattazione aziendale viene definito con maggiore ampiezza e precisione rispetto al precedente CCNL (20.2.2010), sottolineando come essa non si limiterà in via esclusiva alle materie delegate dal contratto nazionale. A livello aziendale potranno essere regolate con maggiore autonomia l'articolazione e la tipologia degli orari di lavoro, la flessibilità, l'organizzazione del lavoro, le iniziative a sostegno della formazione continua, le forme del *welfare* aziendale, le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro, ecc. Viene comunque prevista l'emanazione di apposite linee guida sui contenuti e le modalità degli accordi aziendali.

Nel nuovo articolato contrattuale compare anche un significativo riferimento alla partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa (tema cui abbiamo dedicato uno spazio di approfondimento nello scorso numero del Notiziario), nell'ottica di favorire un esame congiunto dello scenario economico e industriale in riferimento alla necessità di adeguare il sistema produttivo alle trasformazioni dei mercati e all'internazionalizzazione dell'economia. Oltre a prevedere la possibile definizione di specifiche linee guida sulla partecipazione, il CCNL contiene – fra l'altro – un esplicito richiamo al sistema informativo previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Lo stretto legame fra strumenti di partecipazione e miglioramento della competitività aziendale si rinviene anche nel paragrafo dedicato a produttività e occupabilità. Emerge, in particolare, la previsione che a livello aziendale venga attivato un esame periodico del fabbisogno occupazionale e formativo per verificare la possibile stabilizzazione di alcuni rapporti di lavoro flessibile (contratti a termine e somministrazione), nonché il "corretto rapporto tra occupazione, professionalità e organizzazione del lavoro".

Un analogo *trend* relazionale si riscontra in tema di formazione. Grazie alle modifiche introdotte nell'art. 8, il nuovo CCNL prevede un maggiore spazio partecipativo delle rappresentanze aziendali rispetto alle iniziative formative da adottare nell'ambito delle singole unità produttive. Viene inoltre previsto che direzione aziendale e RSU si confrontino in merito ad iniziative formative congiunte "al fine di condividere relativi progetti da realizzare e le modalità del loro finanziamento".

Per quanto attiene alla parte normativa, mette conto segnalare una modifica all'art. 22 sul *part-time* con la quale viene incrementata (di un ulteriore 2% rispetto al limite generale dell'8% del personale in forza a tempo determinato, già previsto nel vecchio CCNL) la possibilità di accogliere richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con scadenza predefinita, di lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per la cura dei figli fino a 10 anni di età.

Infine, ricordiamo in sintesi alcuni aspetti normativi di particolare rilievo presenti nel nuovo accordo:

- viene fissata al 70% per cento la percentuale di stabilizzazione di apprendisti, il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti, necessaria ai fini del ricorso a nuove assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del d.lgs. 167/2011 (ma a livello aziendale potranno comunque essere individuate ipotesi diverse);

- è riconosciuta una giornata in più di permesso annuo (fruibile anche a ore) per ricovero ospedaliero di ciascun figlio entro i 10 anni di età;

- in occasione della nascita di ciascun figlio sono concessi 2 giorni di permesso retribuito, aggiuntivi a quelli già previsti da norme di legge, fruibili entro 15 giorni dall'evento;

- in caso di malattia, la percentuale di copertura retributiva prevista oltre il 6° mese e per il periodo di comportsale dal 50% al 70%.

Accordo "di filiera" per il trasporto aereo

Fra le acquisizioni recenti dell'Archivio segnaliamo l'intesa raggiunta il 2 agosto scorso tra le associazioni datoriali ASSAEROPORTI, ASSAEREO, ASSOCONTROL e ASSOHANDLERS e le oo.ss. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e UGL-Trasporti per il rinnovo del CCNL Trasporto Aereo⁽¹⁾. Per la prima volta, vengono unificati "in un sistema di regole certe e condivise" gli aspetti normativi concernenti le relazioni industriali, le tutele sociali, il mercato del lavoro, il rapporto di lavoro e la previdenza complementare nei vari settori del trasporto aereo. L'efficacia dell'accordo è comunque subordinata alla successiva conclusione di negoziati specifici nei vari 'segmenti' della c.d. filiera del trasporto aereo. Oltre a recepire i principi dell'accordo interconfederale del 28.6.2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività, si prevede la possibilità di intese modificative del CCNL a livello aziendale, si definiscono le ipotesi soggettive e quantitative per la stipula di contratti a termine senza causale, si anticipa di fatto la fusione dei due fondi previdenziali oggi esistenti, concedendo ai dipendenti delle aziende aderenti alle associazioni datoriali firmatarie di aderire a PREVAER ovvero a FONDAEREO, fermo restando quanto diversamente stabilito nelle singole aziende.

(1) www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Contrattazione_nazionale_settori_publico_e_privato/Archivio_corrente/Trasporti/AEREI:Trasporto_Aereo

Il Fondo di solidarietà bilaterale per l'Artigianato

Il 31 ottobre scorso è stato siglato dalle parti sociali dell'Artigianato⁽¹⁾ un Accordo interconfederale nel quale è stata convenuta la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale ai sensi dell'art.3, comma 14 della l. n.92/2012⁽²⁾. Occorre segnalare che le stesse parti un anno fa avevano concluso un analogo accordo⁽³⁾ finalizzato ad assicurare, in previsione della costituzione del Fondo di solidarietà, la tutela del reddito dei lavoratori dipendenti della categoria cui non era possibile applicare la normativa nazionale in materia di integrazione salariale. Pertanto, anche questa intesa si inserisce nell'ambito di un sistema teso a prevedere adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei comparti aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale.

L'accordo si riferisce ad un comparto quale è quello dell'Artigianato, ove è operante un consolidato sistema di bilateralità che coinvolge le imprese aderenti e non alle associazioni di categoria e che eroga prestazioni di *welfare* contrattuale che integrano il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto nei contratti collettivi di categoria. Come noto, la bilateralità nel comparto artigiano, oltre a rappresentare espressione consolidata e di rilievo del dialogo sociale, garantisce prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori sospesi per crisi aziendali, attraverso l'integrazione di risorse previste dal contratto collettivo con l'indennità di disoccupazione (denominata Aspi con la l. 92/2012). In tale ottica, l'accordo si basa su una stretta correlazione tra gli istituti previsti dalla bilateralità e le disposizioni normative di cui all'art. 3 della l. 92/2012 e s.m.i. recante le "Tutele in costanza di rapporto di lavoro". Infatti, il primo punto dell'accordo stabilisce che il Fondo in oggetto venga costituito entro il 31 dicembre di quest'anno mediante l'EBNA, ossia l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato, previa modifica del relativo statuto.

Gli ulteriori sei punti nei quali è stato suddiviso l'accordo descrivono le modalità attuative del Fondo di solidarietà. E' stato quindi disposto che esso operi mediante un modello che prevede l'integrazione fra risorse pubbliche e risorse private di matrice contrattuale, e la combinazione con l'indennità di disoccupazione (Aspi). Per quanto riguarda il finanziamento del Fondo si è fatto un rimando al comma 15 dell'art. 3 della l. 92/2012 che stabilisce che l'aliquota di contribuzione ordinaria non sia inferiore allo 0,20 per cento. Si è dato mandato all'EBNA di occuparsi del meccanismo di raccolta della contribuzione e si è confermato il livello regionale per l'erogazione delle prestazioni, mediante il ricorso ad un sistema che, pur nel rispetto della legge, definisca specifiche convenzioni con i singoli Enti bilaterali regionali. Si è fatto cenno ai criteri di nomina degli amministratori del Fondo di solidarietà che, oltre a far riferimento alle indicazioni contenute nel comma 16 dell'art. 3 della l. 92/2012, dovranno tenere presenti

altri due requisiti di esperienza, quali: l'aver ricoperto incarichi dirigenziali/direttivi presso organizzazioni datoriali/sindacali e/o aver ricoperto incarichi negli organi statutari della bilateralità.

E' stata infine configurata la natura sperimentale del Fondo, almeno fino al 31 dicembre 2015, data che coincide con quella prevista nel comma 17 dell'art. 3 che dispone l'erogazione dell'Aspi per gli anni 2013, 2014 e 2015 ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali nella forma di intervento integrativo pari almeno alla misura del 20 per cento dell'indennità stessa a carico dei fondi bilaterali di cui al comma 14, ovvero a carico dei fondi di solidarietà di cui al comma 4 della stessa norma. In merito, è stato altresì previsto un incontro delle parti firmatarie da effettuarsi entro il 30 giugno 2015 per effettuare una verifica sulle modalità di funzionamento del Fondo.

Questi termini e gli adempimenti connessi hanno trovato conferma nell'accordo interconfederale applicativo siglato lo scorso 29 novembre dalle stesse parti firmatarie del 31 ottobre⁽⁴⁾.

Quest'ultimo accordo ha offerto alcuni elementi chiarificatori, utili per una effettiva applicazione dei contenuti dell'intesa generale. E' infatti intervenuto in relazione all'aliquota contributiva minima (che, ai sensi del comma 15 dell'art. 3 della l.92/2012, non deve essere inferiore al 20%), prevedendo che per ogni lavoratore dipendente sia stabilita una contribuzione in cifra fissa (con il conseguente aumento dell'importo previsto dal Comitato esecutivo dell'EBNA 29 euro a 34 euro), in modo da strutturare un meccanismo di immediata applicazione e di semplice calcolo.

Ulteriori punti dell'accordo sono stati parimenti dedicati a fissare elementi di dettaglio al fine di poter dare effettivo avvio alla costituzione del Fondo. Le parti sociali firmatarie hanno quindi ribadito la necessità di un incontro entro il 30 giugno 2015 per una valutazione complessiva dell'attività del Fondo, tenendo presenti le prestazioni erogate e la contribuzione stabilita.

(1) CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL e UIL: www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Accordi_interconfederali

(2) La norma recita: "In alternativa al modello previsto dai commi da 4 a 13 e dalle relative disposizioni attuative di cui ai commi 22 e seguenti, in riferimento ai settori di cui al comma 4 nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della presente legge, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al citato comma 4 possono, nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alle finalità perseguite dai commi da 4 a 13, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate".

(3) Un sintetico commento in questo Notiziario n. 9 marzo 2013.

(4) www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Accordi_interconfederali

Fondi bilaterali di solidarietà: con il *welfare* contrattuale si estende la copertura degli ammortizzatori sociali

Credito cooperativo

Nel numero di marzo 2013 del Notiziario avevamo aperto una prima finestra di approfondimento sui contenuti dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 in materia di costituzione, attraverso la contrattazione collettiva, di fondi bilaterali di solidarietà per i settori non coperti dalle norme sull'integrazione salariale. Fra gli accordi che stanno dando attuazione a questa parte della riforma Fornero del lavoro segnaliamo in questo numero (oltre all'interconfederale sull'Artigianato cui è dedicato l'approfondimento di pag. 3) quello sottoscritto il 30.10.2013 fra l'Associazione delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali italiane (FEDER-CASSE) e le organizzazioni sindacali di categoria FIBACISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL, DIRCREDITO, FABI e SINCRU-UGL (1), che modifica l'accordo istitutivo del preesistente fondo di solidarietà per il sostegno del reddito e lo adegua ai parametri prescritti dall'art. 3, commi 4 e segg., della l. 92/2012.

Per effetto del nuovo accordo raggiunto, il Fondo di solidarietà bilaterale, in via ordinaria, garantisce ai circa 37mila dipendenti del settore un contributo al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, nonché il finanziamento di "specifiche prestazioni" a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro (anche dovuta all'applicazione di contratti di solidarietà espansiva) o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa. Inoltre, in via straordinaria, il Fondo garantisce l'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito nei processi di agevolazione all'esodo di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni. Infine, il fondo eroga "in via emergenziale" specifici trattamenti di sostegno al reddito ai lavoratori in esubero che non rientrano nei parametri per l'accesso al pensionamento di cui sopra.

(1) www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Accordi_interconfederali

Studi professionali

L'accordo per il sostegno al reddito nel settore degli studi professionali⁽²⁾, sottoscritto il 22.10.2013 tra CONFPROFESSIONI, FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL, e UILTICS-UIL, prevede l'avvio a livello nazionale, per il triennio 2013-2015, di un sistema sperimentale di prestazioni integrative tramite l'Ente Bilaterale Nazionale degli Studi Professionali (EBIPRO), in favore dei dipendenti di strutture che si trovino in situazione di crisi. Le prestazioni potranno essere di tre tipi: integrazione del 20% dell'indennità Aspi per i casi di sospensione dell'attività lavorativa (previa stipula di apposita convenzione tra EBIPRO ed INPS); integrazione delle eventuali prestazioni di CIG in deroga; anticipo ai lavoratori del contributo ministeriale previsto in caso di attivazione di contratti di solidarietà difensivi ai sensi

della legge 236/1993.

Durante il periodo di fruizione delle prestazioni di cui sopra, i lavoratori coinvolti avranno a disposizione le risorse del fondo interprofessionale per la formazione continua FONDOPROFESSIONI, per l'accesso a percorsi di riqualificazione professionale. Avranno inoltre garantita la continuità della copertura sanitaria e sociale prevista dalla cassa sanitaria del settore (CADI-PROF). Infine, potranno essere destinatari di specifici interventi di politiche attive del lavoro definite dall'Ente bilaterale.

(2) www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Contrattazione_nazionale_settori_pubblico_e_privato/Archivio_corrente/Commercio/STUDI_Professionali

Alimentari, deroghe concordate sui contratti a termine

Il 10 ottobre 2013 è stato sottoscritto tra le associazioni datoriali aderenti a FEDERALIMENTARI e le OO.SS di settore FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA un accordo – modificativo degli artt. 18 e 19 del CCNL 27 ottobre 2012 – per l'attuazione dei rinvii previsti dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, art. 7, c. 1, lettera b), per l'individuazione delle ipotesi in cui non si applicano gli intervalli temporali fra un contratto a tempo determinato e l'altro, nonché delle ulteriori ipotesi per la stipula di contratti a termine acausali, oltre a quella prevista dalla lettera a) della norma sopra citata (ossia: primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione)⁽³⁾.

Per quanto riguarda la prima deroga, l'accordo stabilisce che gli intervalli temporali tra più contratti a termine stipulati con il medesimo lavoratore non si applicano ai rapporti stagionali, né alle assunzioni effettuate per ragioni di carattere sostitutivo. Per le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 si applicano intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, per rapporti con durata sino a 6 mesi o superiore. Al riguardo, è opportuno ricordare che, in base alle novità introdotte nel d.lgs. 368/2001, l'intervallo di 10 o 20 giorni tra un contratto a termine e l'altro non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impegnati in attività stagionali e in tutte le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Per la seconda deroga, invece, l'accordo 9-10-2013 stabilisce che non è richiesta motivazione in caso di secondo rapporto a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro, rispetto al primo acausale previsto dalla legge, la cui durata non può eccedere i 12 mesi (quindi, si possono avere due rapporti a termine acausali senza interruzione), né in caso di rapporto di durata non superiore a 12 mesi con soggetti che abbiano precedentemente avuto altri rapporti a termine con lo stesso datore di lavoro.

Infine, l'accordo sancisce l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine acausali.

(3) www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Contrattazione_nazionale_settori_pubblico_e_privato/Archivio_corrente/Alimentari-Agroindustriale/ALIMENTARISTI:Industrie

BES: la contrattazione di secondo livello come indicatore di progresso economico e benessere sociale

Il progetto per la misurazione del benessere equo e sostenibile (BES), sviluppato nel quadro dell'omonima iniziativa interistituzionale CNEL-ISTAT, si pone l'obiettivo di definire i parametri su cui valutare il progresso di una società mediante grandezze di carattere economico, sociale e ambientale, corredate da misure di disuguaglianza e sostenibilità.

La prima edizione del rapporto sul BES in Italia, presentata lo scorso marzo, contiene i risultati di questa iniziativa che consentono di definire un quadro condiviso e di riferimento per l'elaborazione di *policies* e di innovativi strumenti previsivi e di valutazione.

L'inquadramento teorico del progetto - "oltre il PIL" - riguarda innanzitutto il superamento della misura monodimensionale del prodotto interno lordo come indice dei risultati economici di una collettività; questa nuova impostazione si è tradotta nella individuazione di dodici "dimensioni" del benessere e nella coerente selezione di più di cento "indicatori". Successive sperimentazioni hanno consentito di innovare ed aggiornare sia la metodologia che la strumentazione, suggerendo miglioramenti e consentendo l'avvio di ulteriori iniziative, tra cui l'estensione degli indicatori a livello provinciale e di città metropolitana (Progetto UrBES e Smart Cities).

Tra le varie "dimensioni" individuate, di particolare interesse in questa sede risulta il dominio dedicato a "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita".

Questa dimensione tiene conto delle varie prospettive secondo cui il lavoro deve essere considerato e valutato: un'attività adeguatamente remunerata, ragionevolmente sicura, rispondente alle competenze ed in grado di consentire la conciliazione con la vita familiare e sociale costituisce sicuramente un elemento essenziale del benessere delle persone e quindi della società.

Sono state, quindi, selezionate misure soggettive di *job satisfaction*, concepite per tener conto delle percezioni sul tipo di lavoro svolto, sulla relativa stabilità e sicurezza, sulle prospettive di carriera, a complemento degli indicatori finalizzati alla valorizzazione degli aspetti tipicamente quantitativi (livelli di occupazione, capacità di inclusione del mercato del lavoro, retribuzioni, competenze), che includono anche il grado di coinvolgimento alla vita dell'impresa.

Quest'ultima si riferisce, in particolare, alla partecipazione sociale dei lavoratori alle attività della propria impresa, quale elemento di maggiore benessere individuale (inteso come benessere economico e soddisfazione personale) e, quindi, di produttività del lavoro. Nell'impostazione metodologica, la relativa stima ha riguardato la misura dell'estensione della contrattazione integrativa e della presenza delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), muovendo dal presupposto che in un contesto come quello italiano - dove prevalgono le aziende di piccole o piccolissime dimensioni - lavorare in un'impresa ove siano presenti le RSU ed esista una

contrattazione sindacale aziendale possa garantire una migliore partecipazione dei lavoratori alle relazioni industriali e maggiori tutele, soprattutto in materia di sicurezza e contrattazione integrativa (inclusi gli aspetti retributivi e i sistemi premiali o incentivanti).

I relativi indicatori - i cui dati non sono disponibili, essendo ancora in fase di sperimentazione - sono definiti, rispettivamente, mediante la quota dei lavoratori dipendenti coperti dalla contrattazione di secondo livello e la percentuale di coloro che lavorano in imprese dove sono presenti RSU, disaggregabili per inquadramento contrattuale, settore di attività economica e numero di addetti.

La documentazione è disponibile
sul sito www.cnel.it
alla sezione:



La rilevazione sulla contrattazione integrativa

Sta per essere inviato a circa 20.000 aziende del settore privato il nuovo questionario ISTAT per l'indagine biennale sulla struttura delle retribuzioni e sul costo del lavoro. Nell'ambito di tale rilevazione appare particolarmente interessante la sezione dedicata alla contrattazione integrativa, i cui indicatori sono strettamente connessi a quelli definiti per il progetto BES (vedi articolo in questa stessa pagina). Sono stati individuati 15 campi che le aziende riempiranno barando delle caselle predisposte. In questo modo sarà possibile ricavare informazioni preziose - ancorché di carattere prevalentemente quantitativo - su molti aspetti della contrattazione aziendale. Ad esempio, le imprese dovranno indicare se e quale CCNL è applicato, la presenza o meno di forme di rappresentanza sindacale, la natura degli accordi integrativi applicati nel corso del 2013, il numero delle quote sindacali raccolte. Per quanto riguarda il contenuto degli accordi, verrà chiesto alle aziende - fra le altre cose - di specificare le materie disciplinate a livello aziendale, gli obiettivi connessi agli incentivi erogati, i criteri di erogazione degli incentivi e la loro natura.

In esito all'accordo di collaborazione con l'ISTAT, in corso da circa un anno, il CNEL, acquisiti i risultati dell'indagine, potrà farne oggetto di analisi e di approfondimento nell'ambito dei propri canali informativi ed in relazione alle proprie finalità istituzionali in materia di contrattazione integrativa.

I numeri dell'Archivio contratti

Proponiamo in questo numero la lettura di alcuni dati concernenti i contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al CNEL e catalogati dall'Archivio contratti alla data del 20.12.2013. Nelle due tabelle sottostanti si può vedere il raffronto fra il numero complessivo dei CCNL vigenti ripartiti per settore (la vigenza è considerata in riferimento agli accordi pervenuti) e il numero di CCNL

sottoscritti dalle Organizzazioni confederali ritenute comparativamente più rappresentative. Il confronto fra i dati assoluti è reso graficamente più visibile, con segmenti di colore diverso, dal successivo istogramma che evidenzia le differenze quantitative nell'ambito di ciascun settore.

Contrattazione Nazionale CCNL vigenti

Ripartizione per settore dei contratti depositati al CNEL

Agricoltura	23
Chimici	24
Meccanici	13
Tessili	28
Alimentaristi - Agroindustriale	29
Edilizia	44
Poligrafici e Spettacolo	42
Commercio	135
Trasporti	59
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	26
Amministrazione Pubblica	39
Enti e Istituzioni Private	71
Altri Vari	43
Totale	607

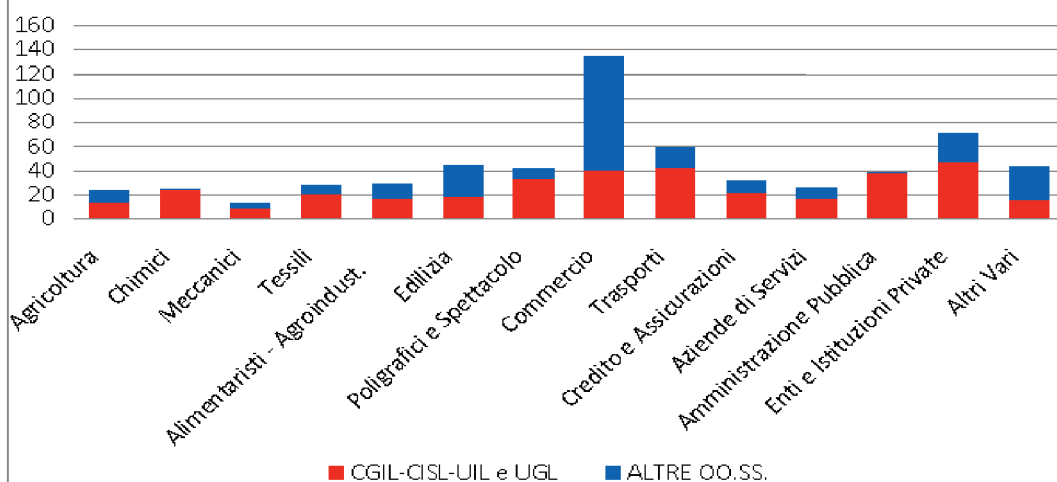
Contrattazione Nazionale

ccnl vigenti sottoscritti da CGIL-CISL-UIL e UGL
Ripartizione per settore dei contratti depositati al CNEL

Agricoltura	13
Chimici	23
Meccanici	8
Tessili	20
Alimentaristi - Agroindustriale	16
Edilizia	18
Poligrafici e Spettacolo	33
Commercio	40
Trasporti	42
Credito e Assicurazioni	21
Aziende di Servizi	17
Amministrazione Pubblica	37
Enti e Istituzioni Private	47
Altri Vari	15
Totale	350

CCNL vigenti depositati al CNEL

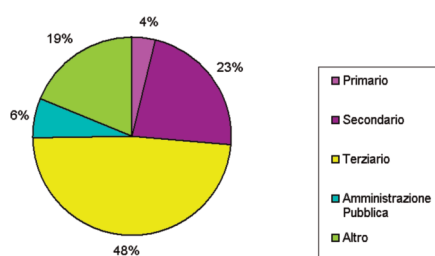
Confronto dati assoluti



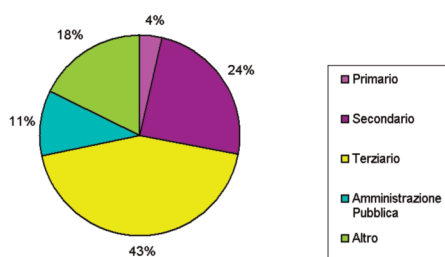
I numeri dell'Archivio contratti

Con i grafici sottostanti vengono descritte le differenze percentuali nella ripartizione per settori produttivi dei CCNL vigenti sottoscritti dalle Organizzazioni confederali ritenute comparativamente più rappresentative (350), rispetto all'universo dei vigenti depositati nell'Archivio contratti alla data del 20.12.2013 (607). Al riguardo, si sottolinea come le ripartizioni in parola abbiano un valore di indagine puramente quantitativa e non investano il tema della rappresentatività collegato ai singoli accordi. Riguardo al settore dell'Amministrazione Pubblica, mette conto evidenziare che gli accordi considerati riguardano principalmente i settori non contrattualizzati ed investono un periodo temporale anteriore all'entrata in vigore del d.lgs. 150/2009.

Ripartizione per Settori Produttivi dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL



Ripartizione per Settori Produttivi dei CCNL vigenti sottoscritti da CGIL-CISL-UIL e UGL depositati nell'Archivio CNEL



Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte

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

Nell'applicativo sono attualmente disponibili 78 nuovi contratti per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

Definitivi	Verbali	Economici	Integrativi	Totale
1.137	836	758	691	3.422

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

Settore	Numero
Agricoltura	158
Chimici	203
Meccanici	87
Tessili	248
Alimentaristi - Agroindustriale	173
Edilizia	169
Poligrafici e Spettacolo	297
Commercio	369
Trasporti	550
Credito e Assicurazioni	322
Aziende di Servizi	168
Amministrazione Pubblica	338
Enti e Istituzioni Private	239
Altri Vari	101
Totale	3.422

Distribuzione per Settori Produttivi



Fin dagli anni '90 l'Archivio nazionale CNEL dei contratti collettivi di lavoro mette a disposizione dell'utenza un sistema di interrogazione e consultazione interattivo degli accordi depositati, in base alle materie disciplinate al loro interno. Tale strumento, denominato Analisi avanzate (di cui in questa pagina pubblichiamo la tabella sullo stato dell'arte), consente il rapido recupero delle voci tematiche in oltre 3400 CCNL secondo una griglia di argomenti definita d'intesa con il CED della Cassazione e col Ministero del Lavoro. Una funzionalità resa possibile grazie alla creazione

Ricerca on-line, istruzioni per l'uso

di un sommario digitale e di uno specifico *software* che ne consente la consultazione *on-line*.

Le chiavi di ricerca consentono non solo lo studio dei principali istituti contrattuali, ma anche l'individuazione 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: intervallo

temporale dell'interrogazione (stipula, decorrenza, scadenza e attualità della vigenza); settore produttivo di appartenenza del singolo contratto, di più atti contrattuali o del loro intero universo; denominazione dei contratti oggetto di ricerca; tipologia di accordo (verbale di rinnovo, testo definitivo, accordo integrativo, rinnovo economico); tipologia di impresa per natura (privata, pubblica, ecc.) e dimensioni (piccola e media impresa, artigiane, ecc.). Ed è possibile, soprattutto, "incrociare" tra loro tali parametri per una migliore e più circoscritta area di indagine.

Segue dalla prima pagina

La contrattazione collettiva nel settore....

informazioni relative al periodo 2010-2013. Il CNEL, che ha da tempo manifestato la carenza informativa dell'Archivio nei contesti statistici di cui è membro formale (circoli di qualità ISTAT in ambito SISTAN e CUIS), ha ritenuto di utilizzare il canale offerto dal rapporto convenzionale instauratosi con la firma dell'accordo-quadro CNEL-ISTAT, che rimanda alla possibile attivazione di convenzioni operative per lo sviluppo integrato di comuni progetti di ricerca. La prima convenzione operativa, firmata lo scorso novembre, consta di un progetto specifico dedicato alla "contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese". Il progetto, articolato in due fasi, dovrebbe produrre una serie di indicatori – con i dettagli settoriali, dimensionali e territoriali consentiti

"L'organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro deve consentire la loro conservazione nel tempo e la pubblica consultazione. I contenuti dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro vengono memorizzati secondo criteri e procedure stabiliti d'intesa con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e con il centro elettronico di documentazione della Corte di cassazione, previa consultazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro" (art. 17, comma 3, L. 30 dicembre 1986, n. 936)

Chiarimenti ministeriali in materia di contrattazione

Con una nota del Segretariato Generale del 4 ottobre 2013 in risposta ad una "serie di quesiti" sugli intervalli temporali fra due contratti a termine, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, a seguito della riduzione in via ordinaria a 10 o 20 giorni dello spazio temporale tra due contratti (a seconda che il primo rapporto abbia durata fino a 6 mesi o superiore), introdotta dall'art. 7, c. 1, lettera c) della legge n. 99/2013, devono intendersi superati i contenuti degli accordi collettivi che, sulla base di quanto precedentemente stabilito dalla legge n. 92/2012, avevano regolamentato la disciplina degli intervalli minimi a 20 o 30 giorni.

Segnaliamo inoltre la risposta n. 28 del 23 ottobre 2013 ad un interpellato posto dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con cui il Ministero spiega che i contratti collettivi aziendali di solidarietà espansiva, previsti dall'art. 2 del d.l. n. 726/1984, non danno luogo a benefici contributivi in relazione alle assunzioni che risultano in eccedenza rispetto alla riduzione stabile dell'orario di lavoro del personale in forza, anche se determinano un incremento occupazionale.

dal campione – in grado di verificare alcune ipotesi sul legame fra contrattazione e relazioni industriali, da un lato, e performance economica e scelte strategiche e di investimento, dall'altro.

L'esistenza di un contratto di livello decentrato è indagata su base campionaria anche dall'ISFOL, con il quale il CNEL ha recentemente firmato un accordo-quadro, concepito peraltro in un contesto di analisi del mercato del lavoro italiano sviluppato in Commissione II, ma che in futuro potrebbe diventare un ulteriore strumento utilizzabile per le finalità conoscitive della Commissione III attraverso una convenzione operativa *ad hoc*.

Interlocutore "naturale" del CNEL per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 17 della legge 936/1986 è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, specificamente nelle sue articolazioni territoriali, dove si effettua una raccolta degli accordi integrativi depositati dalle aziende in adempimento alla normativa vigente in tema di agevolazioni fiscali e contributive (riferimenti normativi: dpcm 22 gennaio 2013, attuativo del co. 381, art. 1, della legge di stabilità 2012; circolare del Ministero del lavoro del 3 aprile 2013 sullo sgravio contributivo previsto dalle leggi 24 dicembre 2007, n. 247 e 28 giugno 2012, n. 92; decreto interministeriale Lavoro-Economia del 27 dicembre 2012, art. 2).

A seguito dei contatti attivati con la Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, ed in considerazione del fatto che l'attuazione delle disposizioni richiamate pone interessanti elementi di convergenza e complementarietà fra le due Amministrazioni, il Ministero e il CNEL stanno lavorando alla bozza di un accordo interistituzionale ex art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e art. 50 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. L'accordo prevede lo sviluppo, nell'ambito delle rispettive competenze, di un'attività progettuale congiunta che privilegi le finalità informative rispetto a quelle meramente archivistiche, che realizzi una banca dati integrata CNEL/Ministero dei contratti collettivi integrativi di secondo livello del settore privato, territoriali e aziendali, e che consenta di svolgere le rispettive funzioni di archiviazione, ricerca, monitoraggio della contrattazione integrativa privata secondo i principi di efficienza dell'agire pubblico e nel rispetto del contenimento della spesa.

Uno strumento ulteriore di studio della contrattazione collettiva di livello decentrato potrebbe ravvisarsi in un dominio sviluppato in materia di BES – benessere equo e sostenibile, per il quale si rimanda all'articolo a pag. 6 di questo numero del Notiziario.

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, Margherita Chierichini e Giuditta Occhiocupo, coordinati dal dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, con il supporto tecnico del Servizio Assistenza Informatica.