

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 17 - marzo 2015 - notiziario trimestrale *on-line*

Primi elementi per un monitoraggio sulla contrattazione di solidarietà

Lo strumento dei contratti di solidarietà ha conosciuto nell'ultimo biennio un rilancio: secondo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali i beneficiari, calcolati in termini di unità lavorative anno (ULA, ossia il numero di posizioni lavorative ricondotte, per l'anno in questione, a misure *standard* a tempo pieno nelle imprese interessate) sono passati dai 16.710 del 2011 ai 31.156 del 2013⁽¹⁾.

Al fine di monitorare le "buone prassi" - rispetto all'uso di uno strumento che consente di evitare il ricorso ad ammortizzatori sociali di più drastico impatto sull'occupazione (CIG e mobilità), affrontando la crisi azien-

dale in un'ottica temporanea con l'adozione della riduzione concordata dell'orario di lavoro e bloccando per la durata del trattamento la procedura collettiva di riduzione di personale - il decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, ha previsto che i contratti di solidarietà stipulati vengano depositati nell'Archivio istituito presso il CNEL (art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, deposito a cura dei soggetti stipulanti entro 30 giorni dalla sottoscrizione, documentazione da conservare nel tempo e pubblica consultazione).

L'art. 5, comma 1, del decreto interministeriale Lavoro - Economia del 7 luglio 2014 ha previsto che al deposito degli accordi di solidarietà presso il CNEL provveda la

Sommario

- Primi elementi per un monitoraggio sulla contrattazione di solidarietà
- *On-line* l'elenco dei CCNL vigenti
- Dirigenti industria: valorizzata la retribuzione individuale
- Meccanici artigiani, formazione integrata per gli apprendisti
- L'apprendistato cambia anche nel Terziario
- Rapporto sulla contrattazione collettiva: una dinamica rappresentazione del sistema italiano di relazioni industriali
- La convenzione INPS - Parti sociali in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale
- I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali
- I numeri dell'Archivio contratti
- Le novità nelle altre sezioni
- Contrattazione decentrata poco innovativa nel settore pubblico
- Turismo, impegno comune per arginare l'illegalità
- Una elevata "valenza sociale" per il nuovo CCNL bancari

Continua a pagina 5



On-line l'elenco dei CCNL vigenti

E' stato pubblicato - fra i collegamenti in evidenza accessibili dall'area "Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro" del sito istituzionale - il primo *report* sui contratti collettivi nazionali che risultano depositati presso l'Archivio del CNEL in base al disposto dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 ("il deposito degli accordi di rinnovo e dei nuovi contratti avviene a cura dei soggetti stipulanti entro 30 giorni dalla loro stipula e dalla loro stesura").

I contratti sono elencati in una tabella, aggiornata con

Continua a pagina 7

Dirigenti industria: valorizzata la retribuzione individuale

L'accordo di rinnovo del CCNL dei circa 70.000 dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto il 30 dicembre 2014 da Confindustria e Federmanager e valido per il periodo dall'1.1.2015 al 31.12.2018, presenta diverse novità di rilievo rispetto al precedente del 25 novembre 2009, scaduto il 31 dicembre 2013. Si tratta di un accordo importante perchè, storicamente, rappresenta il modello di riferimento per il CCNL dei dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali (anch'esso scaduto il 31.12.2013 e ancora in attesa di rinnovo), come si può notare consultando le serie storiche depositate presso l'Archivio.

Fra i contenuti più innovativi, presenti nel nuovo CCNL, merita innanzitutto di essere segnalata la riscrittura dell'art. 3 concernente il cosiddetto "Trattamento minimo complessivo di garanzia" (TMCG). Scompare la distinzione - presente nei vecchi accordi - fra due livelli di TMCG, legata al possesso di un'anzianità di servizio in azienda con la qualifica di dirigente superiore o inferiore ai 6 anni. L'unificazione prevede ora un TMCG unico, pari a 66.000 € annui, che viene riconosciuto indistintamente a tutti i dirigenti assunti o nominati a decorrere dall'1.1.2015. Il vecchio regime, invece, prevedeva una differenziazione del TMCG in base all'anzianità di servizio in azienda con la qualifica di dirigente (più o meno di 6 anni), con importi pari rispettivamente a 63.000 e 80.000 € annui. Per compensare gli effetti negativi dell'abolizione del doppio livello, il nuovo CCNL introduce un meccanismo progressivo in base al quale i dirigenti già in servizio all'1.1.2015, con anzianità aziendale nella qualifica compresa tra 1 e 6 anni, vedranno incrementare il proprio TMCG di una quota proporzionale fotografata sulla base dei mesi di servizio risultanti alla data dell'1.1.2015, sino a raggiungere il tetto massimo di 80.000 € per 6 anni o più di anzianità nella qualifica, già previsto dal vecchio accordo.

A questa perdita di personalità del parametro fissato a livello nazionale fa da riscontro, nell'ambito del trattamento economico annuo lordo, la valorizzazione delle quote di retribuzione variabili, collegate ad indici o risultati, nonché alla *performance* individuale del singolo dirigente. Al riguardo, viene stabilito (art. 6 bis) che le aziende che corrispondono ai propri dirigenti retribuzioni pari al TMCG e non abbiano predisposto specifici piani aziendali (nei quali sia prevista anche una componente variabile della retribuzione dei dirigenti legata ai risultati), siano comunque obbligate a fare riferimento ai modelli MBO (*Management By Objective*) indicati in calce al precedente accordo nazionale sottoscritto il 25 novembre 2009.

Fra gli altri punti qualificanti del nuovo CCNL ricordiamo, in particolare, la ridefinizione dei termini di preavviso per la risoluzione del rapporto e dell'indennità supplementare spettante al dirigente in caso di licenziamento illegittimo.

Nel primo caso, il CCNL segna una netta riduzione dei tempi per i dirigenti con anzianità aziendali meno elevate. Il precedente regime prevedeva infatti 8 mesi di preavviso fino a 2 anni di anzianità, incrementati di un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di 12 mesi. Ora, invece, i termini si riducono a 6 mesi per le anzianità fino a 6 anni e crescono in ragione di 2 mesi ogni 4 o 5 anni di anzianità, sino ad eguagliare il precedente tetto massimo di 12 mesi solo per i dirigenti che superano i 15 anni di anzianità di servizio.

Quanto ai casi di licenziamento illegittimo (al netto della più ampia accezione della nozione di giustezza rimarcata dalla giurisprudenza), il nuovo CCNL rimodula nel modo seguente gli importi da corrispondere al dirigente sotto forma di "indennità supplementare":

- sino a due anni di anzianità aziendale: 2 mensilità;
- oltre due e fino a sei anni di anzianità aziendale: da 4 a 8 mensilità;
- oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale: da 8 a 12 mensilità;
- oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale: da 12 a 18 mensilità;
- oltre i quindici anni di anzianità aziendale: da 18 a 24 mensilità.

Le principali differenze rispetto al vecchio regime risiedono nel fatto che ora l'importo dell'indennità aumenta in relazione all'anzianità di servizio (mentre prima, più rigidamente, era compreso tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato e un massimo non superiore al corrispettivo di 20 mesi di

Al rinnovo del CCNL per i dirigenti d'impresa non ha fatto riscontro, per il momento, quello per i dirigenti delle imprese dei servizi pubblici locali, sottoscritto il 22.12.2009 tra Confservizi e Federmamanager e scaduto il 31.12.2013. Per questa categoria di dirigenti, pertanto, è ancora in vigore la parametrizzazione del TMCG articolato in due distinti livelli, pari rispettivamente a 63.000 € e a 80.000 €, a seconda che l'anzianità in servizio in azienda sia inferiore o superiore a 6 anni. Resta in vigore anche il regime dei termini di preavviso e la disciplina dell'indennità supplementare in caso di licenziamento analoghi a quelli del vecchio CCNL dei dirigenti d'industria (www.cnel.it/Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato/Archivio corrente/Altri vari).

preavviso) e che non è più prevista la maggiorazione dell'indennità stessa per i dirigenti di età compresa tra 50 e 59 anni. Appare evidente, nella riformulazione della norma, l'influenza di quanto previsto dall'art. 3 del recente decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 ("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183") in materia di licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Il testo dell'accordo è consultabile all'indirizzo www.cnel.it/ArchivioNazionaledeicontratticollettivilavoro/ContrattazioneNazionalesettoripubblicoepriovato/Archiviocorrente/Altrivari.

Meccanici artigiani, formazione integrata per gli apprendisti

Fra gli accordi recenti di contrattazione nazionale che hanno regolato lo svolgimento dell'apprendistato professionalizzante, anche in esito alle novità introdotte di recente (maggio 2014) negli articoli 2 e 4 del c.d. "testo unico" dell'apprendistato (decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, i cui contenuti dovrebbero peraltro essere riversati, con modifiche, nell'emanando decreto legislativo sulle tipologie contrattuali previsto dalla legge delega di riforma del mercato del lavoro n.

"Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento"

(art. 4, comma 2, decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167)

183/2014), ci sembra interessante segnalare l'accordo relativo all'area meccanica del settore artigiani (metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri e affini, odontotecnici) sottoscritto il 16 gennaio 2015. Esso contiene – fra le altre cose – la riscrittura dell'art. 27 del precedente CCNL firmato il 16 giugno 2011, che viene adeguato alle ultime innovazioni normative. In particolare, risultano ora maggiormente enfatizzati gli obiettivi di "positiva conclusione" e di "consolidamento della posizione a tempo indeterminato" del contratto di

apprendistato. Viene elevata da due a tre mesi la durata massima del periodo di prova da indicare nella lettera di assunzione e, per quanto concerne la durata del periodo formativo, viene introdotta la possibilità di instaurare contratti di apprendistato per il conseguimento di qualifiche impiegatizie (massimo 3 anni, a differenza dei 5 anni previsti per il conseguimento di qualifiche tecniche).

Le innovazioni introdotte nel T.U. dell'apprendistato dalla legge 14 maggio 2014, n. 78 trovano riflesso anche nella parte del nuovo art. 27 riguardante la formazione. Il nuovo CCNL prevede infatti che sia il datore di lavoro ad impartire all'apprendista la formazione "di mestiere" necessaria al conseguimento della qualifica professionale, per una durata pari ad almeno 80 ore medie annue, con possibilità di avvalersi di strutture formative esterne, purché accreditate dalla Regione.

Inoltre, si prevede che la formazione di tipo professionalizzante svolta sotto la responsabilità dell'impresa "sia integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda". Al riguardo, ricordiamo che l'art. 4 del decreto legislativo 167/2011 stabilisce che la Regione indichi al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione

L'apprendistato cambia anche nel Terziario

Anche il nuovo accordo per il settore del Terziario (la cui ipotesi, in via di acquisizione da parte dell'Archivio, è stata sottoscritta il 30 marzo 2015 da Confcommercio, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL) contiene diverse novità in materia di apprendistato. Fra queste, si sottolinea il divieto per le imprese di assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia scaduto nei 36 mesi precedenti (coerentemente con le modifiche introdotte nell'ambito del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78), compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime imprese. Viene inoltre stabilito che i datori di lavoro con più di 10 dipendenti possano assumere apprendisti in numero tale da non superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

Fra le altre novità, mette conto segnalare la possibilità per le imprese di stipulare contratti a termine di 12 mesi, di cui 6 con sottoinquadramento di due livelli e 6 con sottoinquadramento di un livello, per assumere disoccupati o lavoratori che hanno concluso il periodo di apprendistato senza conseguire la stabilizzazione.

del rapporto, “le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014”.

Il Piano Formativo Individuale (PFI), da redigere in forma sintetica coerentemente con la previsione dell'art.

2 del T.U. novellato nel 2014, dovrà essere conforme allo schema-tipo allegato all'accordo, fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali per quanto concerne la richiesta di parere di conformità all'ente bilaterale territoriale.

Il testo dell'accordo è consultabile all'indirizzo [www.cnel.it/Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Contrattazione Nazionale settori pubblico e privato / Archivio corrente / Meccanici](http://www.cnel.it/ArchivioNazionaledeicontratticollettivilavoro/ContrattazioneNazionalesettoripubblicoepubblico/ContrattazioneNazionalesettoripubblicoepubblico).

Rapporto sulla contrattazione collettiva: una dinamica rappresentazione del sistema italiano di relazioni industriali

Il 19 marzo si è rinnovato l'appuntamento con cui ADAPT (Associazione di studi che dal 2000 promuove studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro) ricorda il suo fondatore, prof. Marco Biagi.

Nel corso dell'evento, tenutosi alla presenza del Presidente del Senato e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è stato presentato il I Rapporto ADAPT “La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)”, nel quale sono stati raccolti i risultati di un processo di monitoraggio e analisi dei contratti collettivi raccolti nella banca dati ADAPT costruita mediante il sito www.fare-contrattazione.it.

L'immagine di copertina, l'arcata di portici dell'Università di Bologna, dovrebbe richiamare gli insegnamenti del prof. Biagi, fondatore della scuola di ADAPT e convinto sostenitore del metodo delle relazioni industriali, e dovrebbe anche delineare il tentativo “di rappresentare con una sola immagine la complessa architettura del sistema di italiano di contrattazione collettiva, la cui chiave di volta sta diventando sempre di più la contrattazione aziendale”. Un'architettura che è costituita da “oltre 300 contratti nazionali, centinaia di accordi territoriali e, soprattutto, migliaia di accordi aziendali”, ricondotti a sistema in modo da metterne in evidenza i tratti distintivi e fornire una dinamica rappresentazione del sistema italiano di relazioni industriali.

Il Rapporto, preceduto da un *executive summary*, si compone di tre parti, suddivise a loro volta in tre sezioni.

La prima parte, dedicata alla “contrattazione collettiva di categoria (CCNL)”, oltre alla descrizione del campione di CCNL e ad un quadro di sintesi, contiene una sezione I nella quale sono analizzati in maniera sistematica gli istituti regolati dai rinnovi dei CCNL intervenuti nel triennio 2012-2014.

Tra essi emerge, ad esempio, la conferma dell'articolazione della contrattazione collettiva definita negli accordi interconfederali di riferimento. Vengono sottolineati altri elementi caratterizzanti l'autonomia

collettiva dei rinnovi contrattuali: la classificazione e l'inquadramento del personale; l'importanza e il ruolo strategico riconosciuto alla formazione per la valorizzazione professionale delle risorse umane; la regolazione del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali (contratto a termine e somministrazione, *part-time*, apprendistato, telelavoro) e alle misure per la promozione e il mantenimento dell'occupazione (staffetta generazionale, incentivi alle assunzioni, ammortizzatori sociali); l'organizzazione e la qualità (*welfare* contrattuale e salute e sicurezza) del lavoro e la parte economica (decentramento e flessibilità della struttura salariale, salario d'ingresso, variabile e vacanza contrattuale). Le sezioni II e III riportano casi di studio relativi alla contrattazione di categoria, rispettivamente del CCNL bancari e del CCNL elettrici, analizzati secondo alcuni indicatori comuni: introduzione al settore, presentazione della piattaforma sindacale, evoluzione e criticità della trattativa.

La seconda parte concerne “la contrattazione collettiva territoriale”. E' suddivisa in una sezione I in cui si analizzano in maniera sistematica la struttura e i contenuti della contrattazione territoriale nell'industria edile che, come riportato nel Rapporto, si sviluppa a livello provinciale (ad eccezione della Valle d'Aosta). Nella sezione II sono affrontati i casi di Bergamo (protocollo generale per lo sviluppo di Bergamo siglato il 10 marzo del 2014 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL) e di Taranto (accordo sulla disciplina del contratto a termine nelle aziende metalmeccaniche della Provincia), analizzati secondo una chiave di lettura volta a cogliere le opportunità di competitività e di occupabilità della contrattazione locale. La sezione III, dove si tratta della contrattazione regionale nell'artigianato e, in particolare, il caso Puglia, contiene una sintetica introduzione agli assetti contrattuali che caratterizzano il settore artigiano.

Infine, la terza parte del rapporto si sofferma sulla “contrattazione collettiva aziendale”. La sezione I, in particolare, ne analizza la struttura e i contenuti (pre-

messe, esigibilità, sistema di relazioni industriali, organismi paritetici, informazione e consultazione, strumenti di regolazione del mercato del lavoro, modalità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze trasversali dei lavoratori, organizzazione e qualità del lavoro, parte normativa economica). Le sezioni II e III riportano tre casi di studio: uno relativo al gruppo Elettrolux, gli altri concernenti la società informatica Apple Retail Italia s.r.l. e gli accordi sindacali per i siti dell'Expo 2015.

Il rapporto appare agli addetti ai lavori come un primo interessante esercizio di analisi di elementi utili alla ricostruzione del complesso quadro del sistema di rapporti tra le parti sociali, sindacali e datoriali, dove il contratto collettivo "è l'espressione del dialogo tra rappresentanze di interessi che, pur partendo da posizioni antitetiche e conflittuali, convergono lentamente e virtuosamente verso un obiettivo comune sia esso la regolazione di un settore produttivo o di un territorio o anche la pianificazione dei modelli organizzativi e delle leve di produttività di una singola impresa"⁽¹⁾.

Continua da pagina 1

Primi elementi per un monitoraggio sulla contrattazione di solidarietà

Direzione generale delle politiche attive e passive del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. A fine marzo, agli Uffici del CNEL risultano pervenuti 971 contratti di solidarietà stipulati nel periodo 2009-2015 e trasmessi a cura dei soggetti stipulanti.

Tutti i contratti di solidarietà presenti nel *database* sono di tipo difensivo: si tratta cioè di strumenti che evitano una diminuzione del numero di occupati introducendo una riduzione concordata dell'orario (giornaliero, settimanale o mensile) e una proporzionale riduzione della retribuzione. In alcuni casi il contratto di solidarietà viene siglato come integrazione di un contratto collettivo. Rispetto a questo tipo di contratto di solidarietà, quello espansivo introduce invece una riduzione definitiva dell'orario, con relativa perdita di retribuzione, a fronte di contestuali, incentivate nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Dal *database* del CNEL si trae l'informazione che i contratti, sottoscritti a livello di azienda, stabilimento o reparto, riguardano 15 settori economici, con netta prevalenza geografica del Nord. I dati consentono di evidenziare il numero dei beneficiari, riportato per singola unità coinvolta (azienda o stabilimento o reparto) e il numero degli esuberanti, nonché le imprese che hanno fatto ricorso a contratti di solidarietà difensivi accompagnati da cassa integrazione guadagni e che abbiano individuato strumenti per realizzare un miglioramento

Il CNEL, nella consapevolezza del livello di sviluppo assunto dalla contrattazione collettiva in Italia e del ruolo che essa svolge come strumento di regolazione del mercato del lavoro e come riferimento per il sistema delle relazioni industriali⁽²⁾, auspica la promozione di strumenti di collaborazione interistituzionale, anche in forma di dialogo "pubblico-privato", finalizzati al potenziamento della rilevazione della contrattazione collettiva nel settore privato, alla luce della oggettiva complessità delle distinzioni tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, nonché del rapporto esistente tra contrattazione e legislazione civile e del lavoro. Un sistema complesso che deriva da principi costituzionali quali quello della libertà sindacale (primo comma dell'art. 39 della Costituzione) e del reciproco riconoscimento, effetto della mancata attuazione dei successivi commi dello stesso articolo⁽³⁾.

(1) M. Tiraboschi, "Non solo un ricordo: un progetto che continua. 19 marzo 2002 – 19 marzo 2015", *Bollettino ADAPT* 19 marzo 2015

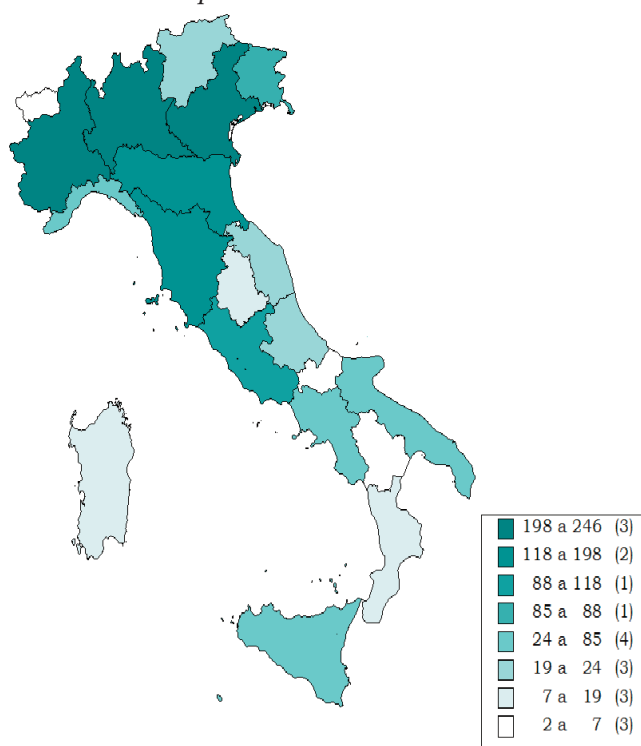
(2) In tal senso, questo Notiziario n. 12 dicembre 2013, p.1

(3) Cfr, questo Notiziario n. 14 giugno 2014, p. 3

della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo pattuito con il contratto, o in alternativa un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o produttive.

La tabella pubblicata sul sito istituzionale riporta in prima battuta soltanto le date di stipula, la decorrenza e la scadenza del contratto, nella prospettiva di rendere pienamente disponibili, per i contratti di solidarietà pervenuti, i dati relativi alla categoria (contratto collet-

Distribuzione territoriale dei contratti di solidarietà pervenuti al CNEL



tivo nazionale di riferimento), al numero di dipendenti complessivi dell'unità produttiva coinvolta (oltre a quello degli esuberanti e dei dipendenti coinvolti nel contratto di solidarietà), alla regione geografica sede dell'azienda, alle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del contratto.

L'obiettivo è di utilizzare i dati contenuti per un monitoraggio periodico, di natura quantitativa e qualitativa, sulle modalità di impatto dei contratti di solidarietà su alcuni istituti (eventuale presenza di orario straordinario, ferie e festività, maternità, congedi parentali, ma-

lattia, assegni familiari) e sul coinvolgimento di dipendenti a tempo determinato e con rapporto di apprendistato. Gli esiti del monitoraggio saranno oggetto di informativa sulle pagine di questo Notiziario. Al riguardo, occorrerà tenere conto delle novità in materia di contratti di solidarietà che potranno essere introdotte con l'attuazione del *Jobs Act*.

(1) "Sistema di monitoraggio permanente delle politiche del lavoro", quaderno n. 2, luglio 2014

La convenzione INPS – parti sociali in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale

Un passo importante è stato di recente compiuto in direzione della modernizzazione del nostro sistema di relazioni industriali e, più in generale, della razionalizzazione degli istituti di democrazia partecipativa. Mentre in ambito governativo si discute sull'iniziativa legislativa in tema di rappresentanza, le parti sociali rilanciano l'esclusiva competenza di natura pattizia sottoscrivendo una convenzione che rende effettiva la prima fase della misurazione della rappresentanza.

Il 16 marzo l'INPS ha infatti firmato con Confindustria, CGIL, CISL e UIL la convenzione che disciplina le modalità di esecuzione dell'impianto di regole previste dai due accordi interconfederali del 31 maggio 2013 e del 10 gennaio 2014 in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale. Tali accordi, si ricorda, armonizzano in un unico contenitore le regole sulla rappresentanza e sulla validazione ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali e di secondo livello, e tracciano nell'ambito del sistema delle relazioni industriali un quadro omogeneo in cui esercitare l'attività sindacale, praticare la contrattazione collettiva e, più ampiamente, attuare la disciplina in materia lavoristica.

Con la convenzione l'INPS si impegna, per i successivi tre anni, a raccogliere in forma anonima, elaborare e trasmettere i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori, relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

In particolare, per le aziende alle quali si applica l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 (cd. "testo unico sulla rappresentanza") l'INPS raccoglierà, sulla base della compilazione di una specifica sezione del modello Uniemens, il flusso mensile dei dati - per ciascun contratto collettivo applicato - relativi al numero di deleghe conferite a ognuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie o aderenti al testo unico.

L'esecuzione della convenzione richiede che l'INPS attribuisca un codice a ciascun contratto collettivo nazionale di categoria (codice da comunicare al Cnel per i successivi adempimenti), e un codice a ciascuna organizzazione sindacale coinvolta nella misurazione della

rappresentanza. Nell'apposita sezione del modello Uniemens ogni azienda dovrà dunque indicare il codice del contratto collettivo nazionale applicato, il codice della federazione di categoria cui i dipendenti aderiscono con il rispettivo numero di lavoratori aderenti, nonché la distinta indicazione del numero di lavoratori iscritti appartenenti a unità produttive con più di 15 dipendenti in cui siano presenti rappresentanze sindacali aziendali, ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Dividendo per dodici la somma delle rilevazioni mensili tratte da Uniemens, l'INPS calcolerà l'aggregato relativo al numero di deleghe conferite per ogni anno a ognuna delle organizzazioni sindacali di categoria coinvolte nel processo di misurazione della rappresentanza. Il dato aggregato, ripartito per ambito di applicazione del contratto nazionale di competenza, sarà comunque comunicato ogni mese alle organizzazioni aderenti al testo unico.

In attuazione di quanto ulteriormente previsto dal cd. testo unico, e cioè ai fini della ponderazione con il dato elettorale, entro il mese di febbraio di ogni anno l'INPS trasmetterà al Cnel – secondo modalità da definirsi in una specifica convenzione fra i due enti – i dati aggregati riferiti all'anno precedente.

E' previsto che l'INPS estragga i dati anonimi dai flussi Uniemens, li memorizzi su una banca dati *ad hoc* e li conservi fino al mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, allo scopo di assicurare il rispetto delle norme in tema di accessibilità, sicurezza e riservatezza.

La convenzione stabilisce inoltre che la prima applicazione del cd. testo unico, utile per determinare la soglia di accesso alla contrattazione per l'anno in corso, prenda avvio con le comunicazioni aziendali Uniemens di competenza aprile 2015, e attribuisce alle organizzazioni firmatarie il compito di indicare all'INPS il mese ultimo del 2015 da tenere in considerazione per il calcolo del dato degli iscritti, utile ai fini dei rinnovi contrattuali del 2015.

Continua da pagina 1

On-line l'elenco dei CCNL vigenti

periodicità trimestrale, suddivisi per settore economico e, all'interno di ogni settore, per ordine alfabetico; per ogni settore si fornisce un dettaglio dei contratti nazionali depositati. La tabella riporta la data di stipula, di decorrenza e di scadenza di ogni contratto, nonché le sigle delle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie.

Nell'auspicio che tale pubblicazione possa sensibilizzare le parti contraenti a completare l'elenco mediante la trasmissione dei testi mancanti, fra i contratti che risultano scaduti sono stati evidenziati in particolare quelli la cui scadenza si è verificata nel corso del 2014.

La tabella raccoglie gli accordi nazionali depositati

nell'Archivio corrente, ossia i documenti vigenti in ciascun settore o categoria del lavoro pubblico e del lavoro privato che sono pervenuti al competente Ufficio del CNEL. Alla trasmissione di un nuovo contratto nazionale fa seguito lo spostamento nella sezione "archivio storico" del contratto vigente fino al momento del rinnovo.

Le modalità di trasmissione al CNEL dei contratti collettivi di lavoro sono illustrate dettagliatamente nell'apposita sezione del portale, raggiungibile direttamente attraverso la *home-page* (www.cnel.it / modalità di trasmissione dei contratti).

In particolare, per quanto riguarda la trasmissione dei contratti del settore privato occorre utilizzare l'indirizzo archiviocontratti@cnel.it, mentre per i contratti del settore pubblico, di ogni livello, l'invio avviene previa procedura di registrazione.

I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali

Nel quadro dei dati sul mercato del lavoro, l'ISTAT pubblica con cadenza mensile gli indicatori sulle retribuzioni contrattuali (calcolati sulla base dei dati tabellari previsti nei contratti collettivi) e sulla copertura contrattuale (relativi al monitoraggio di un campione di contratti collettivi nazionali in vigore).

Sulla base dei dati aggiornati a fine marzo, i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica riguardano il 43,1% degli occupati dipendenti e corrispondono al 39,9% del monte retributivo osservato.

Per l'intera economia la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 56,9%, in calo su base annua (5,1 punti percentuali), ma sostanzialmente stabile nel confronto mensile, dato atto che alla fine di febbraio non è stato registrato il recepimento di nuovi accordi e nessun accordo è giunto in scadenza. Complessivamente, alla fine di febbraio 2015, sulla base dei contratti monitorati dall'ISTAT risultano vigenti 35 accordi, che regolano il trattamento economico di circa 5,5 milioni di lavoratori dipendenti. I contratti in attesa

Indicatori di tensione contrattuale - dati annuali (quota percentuale; base dati dicembre 2010)

Totale dipendenti al netto dei dirigenti (Elaborazione CNEL su dati ISTAT)

Gruppo di contratto e contratto		2010	2011	2012	2013	2014	gen-15	feb-15
dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti	totale economia	40,3	37,2	30,4	48,1	59,9	56,9	56,9
	settore privato	22,9	18,8	10,0	32,9	48,2	44,4	44,4
	agricoltura	31,7	0,0	4,4	0,0	71,4	0,0	0,0
	industria	9,2	3,1	1,3	28,8	11,9	2,4	2,4
	servizi privati	34,8	34,5	18,4	39,0	80,0	86,1	86,1
	pubblica amministrazione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
durata media in mesi della vacanza contrattuale per i dipendenti in attesa di rinnovo	totale economia	11,3	18,4	30,8	27,8	30,9	37,3	38,3
	settore privato	14,1	18,9	32,1	14,7	16,5	21,7	22,7
	agricoltura	0,8	0,0	5,5	0,0	3,8	0,0	0,0
	industria	4,3	8,4	5,5	5,5	12,9	13,0	14,0
	servizi privati	16,5	19,7	34,2	21,1	17,3	22,0	23,0
	pubblica amministrazione	9,3	18,5	30,5	42,5	54,5	61,0	62,0
durata media in mesi della vacanza contrattuale per il totale dei dipendenti	totale economia	4,4	6,5	9,3	13,3	18,4	21,3	21,8
	settore privato	3,0	3,0	3,1	4,8	7,8	9,6	10,1
	agricoltura	0,8	0,0	0,3	0,0	3,6	0,0	0,0
	industria	0,3	0,2	0,1	1,7	1,6	0,3	0,3
	servizi privati	5,7	5,8	6,2	8,1	13,9	18,9	19,8
	pubblica amministrazione	9,3	18,5	30,5	42,5	54,5	61,0	62,0

di rinnovo sono 40 (relativi a circa 7,3 milioni di lavoratori dipendenti), dei quali 15 appartenenti alla Pubblica Amministrazione (circa 2,9 milioni di lavoratori); per quest'ultimi valgono - in prosecuzione delle disposizioni di cui alla legge 30 luglio 2010, n. 122 riguardanti la sospensione delle procedure contrattuali e

**CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI FEBBRAIO 2015 E
ACCORDI RECEPITI NEL 2015 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI.**

Raggruppamenti di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)				Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati nel 2015	Contratti ancora in vigore a maggio 2015	Contratti ancora in vigore a agosto 2015	
Agricoltura	1,8	100	0	100	100	0
Industria	33,9	97,2	0	96,6	95,3	2,8
Servizi privati	37,3	13,8	0	13,8	13,5	86,2
Totale settore privato	73	54,7	0	54,4	53,7	45,3
Pubblica amministrazione (d)	27	0	0	0	0	100
Totale economia	100	39,9	0	39,7	39,2	60,1

Quote percentuali

(a) I dipendenti per singolo contratto sono attribuiti a un unico raggruppamento, secondo il criterio della prevalenza.

(b) Incidenza di ciascun settore (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2010 (assunto come valore di base).

(c) Incidenze percentuali dei contratti rispetto al monte retributivo contrattuale del settore di appartenenza.

Per l'agricoltura si fa riferimento alle scadenze normative quadriennali valevoli a livello nazionale

(d) La legge 122/2010 all'art. 9 ha stabilito la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e il blocco a tutto il 2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Il DPR 122/2013 ha esteso a tutto il 2014 il blocco sia delle procedure negoziali per la sola parte economica sia per i trattamenti economici individuali. La legge di stabilità 2015 estende il blocco della contrattazione per la parte economica per il 2015.

(e) Contratti in vigore alla fine di febbraio 2015 che rimarranno tali nei 3 mesi (maggio 2015) e nei sei mesi (agosto 2015) successivi per raggruppamento principale di contratti

negoziali per il triennio 2010-2012 ed il blocco dei trattamenti economici individuali per il 2013 - sia la sospensione della contrattazione per la parte economica per gli anni 2014-2015 sia il blocco dei trattamenti economici individuali per il 2014.

L'analisi settoriale mostra per il comparto privato una quota di dipendenti in attesa di rinnovo pari al 44,4% che, in linea con l'indicatore generale, rimane invariata nel breve periodo e sconta un deciso calo tendenziale (rispetto al 50,8% di un anno prima).

In media, i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono 38,3, rispetto ai 26,2 di un anno fa; secondo il settore l'indicatore mostra il valore più alto per il comparto della Pubblica Amministrazione (62 mesi) e, a seguire, nei servizi privati (23 mesi).

A febbraio 2015 l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie rimane pressoché costante rispetto a gennaio, ma cresce dell'1% nel confronto annuo; questa variazione tendenziale - che interessa ogni comparto ad eccezione della Pubblica Amministrazione dove invece è nulla - consegue alla crescita rilevata per i dipendenti ricompresi nei restanti settori: agricoltura (2,5%), industria (2,3%) e servizi privati (0,6%). Un'analisi più dettagliata nel macro settore privato - dove l'indicatore aumenta su base annua dello 1,5% -, rileva un aumento diffuso ed evidenza come le dinamiche positive più intense interessino i seguenti settori: telecomunicazioni (3,5%), gomma, plastica, lavorazione di minerali (3,3%) e a seguire estrazione di minerali e energia e petroli (3%).

Nel confronto congiunturale, l'invarianza dell'indice delle retribuzioni orarie incorpora gli effetti delle applicazioni economiche previste nei contratti in vigore e, in particolare, gli aumenti tabellari previsti per alcune categorie dei vigenti contratti (tra cui agricoltura, vigilanza privata, laterizi e manufatti in cemento).

I numeri dell'Archivio contratti

Nel I trimestre del 2015 la sezione dell'Archivio dedicata alla contrattazione nazionale si è arricchita di ulteriori 57 accordi e/o contratti, depositati dalle parti stipulanti in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 e la cui ripartizione per settori è illustrata nella tabella 1. Al riguardo, è importante osservare che il deposito effettuato in un determinato arco temporale si riferisce spesso ad accordi sottoscritti in periodi anteriori. Ad esempio, dei 57 testi depositati nel corso del 1° trimestre 2015 solo 9 si riferiscono ad accordi sottoscritti nel corso del trimestre stesso.

Il numero complessivo dei CCNL vigenti depositati raggiunge il totale di 708 (erano 675 alla fine del 2014)⁽¹⁾, ripartiti per settore come indicato dalla tabella 2. Ricordiamo che attraverso il sito del CNEL, come già segnalato a pag. 1, è possibile consultare un primo *report* contenente l'elenco completo dei CCNL in parola, raggruppati in base al settore produttivo, nel quale sono indicate le date di stipula, di decorrenza e di scadenza, nonché i contraenti di parte datoriale e sindacale.

La suddivisione per settori dei 708 CCNL vigenti risulta immediatamente evidente osservando il grafico 1 e il grafico 2, che danno conto, rispettivamente, dei dati as-

(1) Cfr. questo Notiziario n. 16 dicembre 2014

I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 1

Contrattazione Nazionale Accordi depositati al CNEL nel I trimestre 2015 Ripartizione per settore	
Agricoltura	7
Chimici	0
Meccanici	7
Tessili	0
Alimentaristi - Agroindustriale	2
Edilizia	8
Poligrafici e Spettacolo	1
Commercio	13
Trasporti	7
Credito e Assicurazioni	0
Aziende di Servizi	3
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	7
Altri Vari	2
Totale	57

Tabella 2

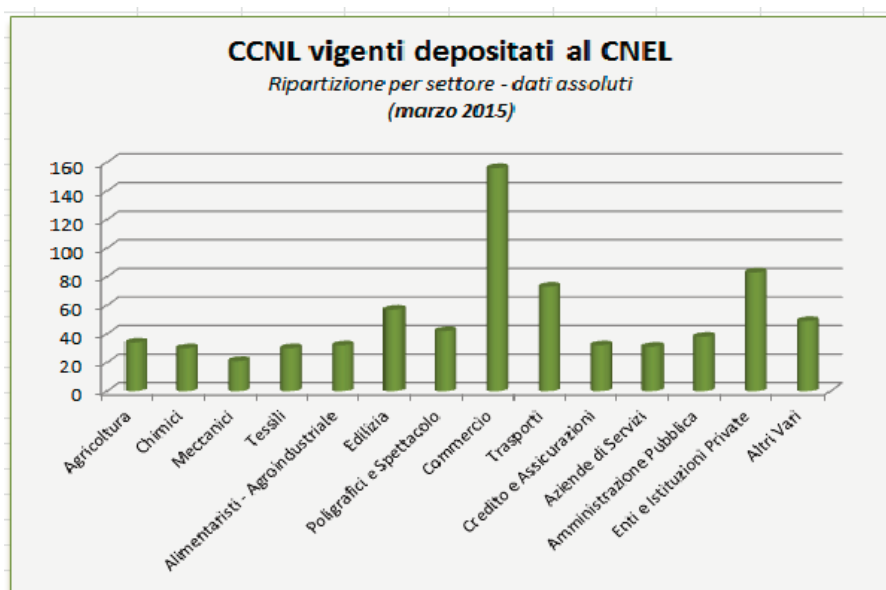
Contrattazione Nazionale Ccnl vigenti depositati al CNEL <i>(marzo 2015)</i> Ripartizione per settore	
Agricoltura	34
Chimici	30
Meccanici	21
Tessili	30
Alimentaristi - Agroindustriale	32
Edilizia	57
Poligrafici e Spettacolo	42
Commercio	156
Trasporti	73
Credito e Assicurazioni	32
Aziende di Servizi	31
Amministrazione Pubblica	38
Enti e Istituzioni Private	83
Altri Vari	49
Totale	708

soluti e di quelli percentuali.

L'andamento in crescita del numero totale dei CCNL vigenti prosegue anche in questo I trimestre del 2015. Inoltre, ponendo a confronto il mese di marzo degli ultimi tre anni (grafico 3) emerge un ulteriore dato: ad un aumento del 10,2% tra il 2013 e il 2014, segue un aumento del 14,6% tra il 2014 e il 2015, a conferma di quanto più volte rilevato e posto in evidenza negli scorsi numeri di questo Notiziario.

A completamento dell'analisi effettuata sul numero dei CCNL vigenti, abbiamo posto a confronto i dati assoluti ripartiti per settore relativi al mese di marzo con

Grafico 1



I numeri dell'Archivio contratti

Grafico 2

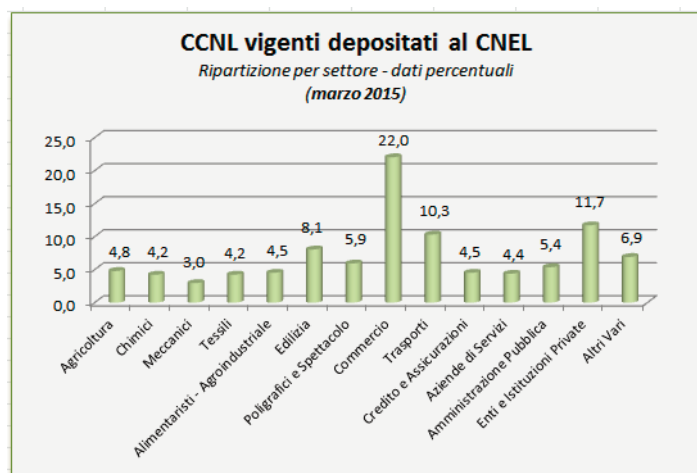
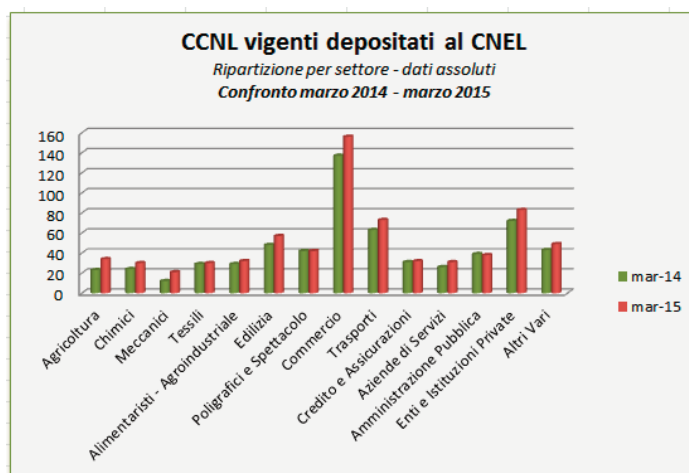


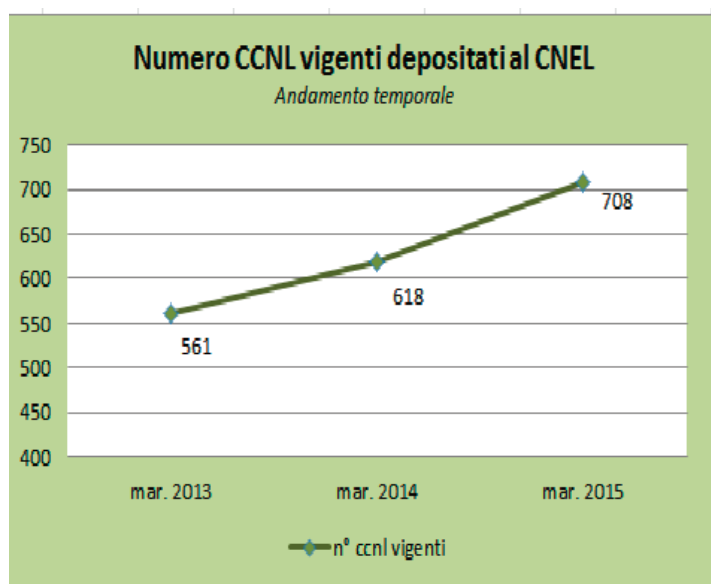
Grafico 4



quelli dello scorso anno. Dal grafico 4 si confermano i settori in cui si registrava una maggiore numerosità di CCNL vigenti.

Occorre ricordare che, come sempre, ogni valutazione

Grafico 3



viene effettuata sulla base di quanto risulta depositato nell'Archivio in osservanza della normativa richiamata. Infine, come di consueto, riportiamo nella tabella 3 e nel grafico 5 il quadro riassuntivo aggiornato dei contenuti attualmente disponibili all'interno della sezione denominata "Analisi avanzate sui CCNL", alla quale – come è ormai noto – è possibile accedere liberamente attraverso il sito www.cnel.it per effettuare approfondimenti e/o analisi comparative sui contenuti degli accordi nazionali depositati.

Le novità nelle altre sezioni

La sezione dedicata agli accordi interconfederali ha recentemente acquisito - fra gli altri - quelli concernenti il c.d. testo unico sulla rappresentanza, sottoscritti da Confindustria e CISAL nonché da Confservizi e CISAL rispettivamente il 14-1-2014 e il 10-3-2014. Il numero totale degli accordi interconfederali presenti in Archivio sale così a 294, consultabili attraverso il portale del CNEL all'indirizzo www.cnel.it / Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro / Accordi interconfederali.

Nel primo trimestre 2015 risultano classificati e pubblicati nella sezione dedicata alla Pubblica Amministrazione 2.248 accordi decentrati, che portano il totale degli accordi di questo tipo depositati nel periodo 2009-2015 a 18.947. Di questi è possibile consultare *on-line* l'elenco suddiviso per macro-settori di contrattazione e ordinato secondo la data di stipula, richiedendo direttamente all'Ufficio i testi con le modalità indicate sul portale. Per rendere più agevole la consultazione dell'elenco (indirizzo: www.cnel.it / Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro / Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico / Contratti integrativi decentrati) è stata resa disponibile una maschera di ricerca selettiva che consente di selezionare il macro-settore, l'anno di stipula degli accordi, la regione e la provincia.

I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 3

Contratti collettivi nazionali disponibili nel programma "analisi avanzate"

Riepilogo Generale

Sono attualmente disponibili 3.709 contratti nazionali di lavoro, "classificati" secondo le diverse tematiche contenute negli accordi contrattuali, per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

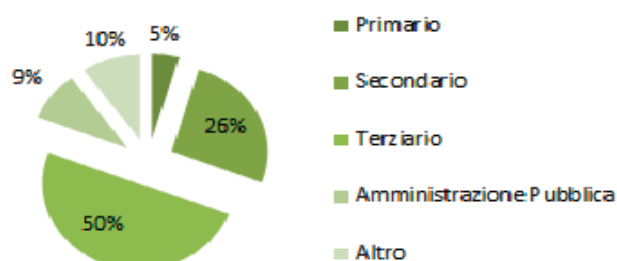
Definitivi	Verbalisti	Economici	Integrativi	Totale
1.195	948	764	802	3.709

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

Agricoltura	170
Chimici	233
Meccanici	101
Tessili	263
Alimentaristi - Agroindustriale	186
Edilizia	189
Poligrafici e Spettacolo	308
Commercio	419
Trasporti	567
Credito e Assicurazioni	387
Aziende di Servizi	174
Amministrazione Pubblica	347
Enti e Istituzioni Private	253
Altri Vari	112
Totale	3.709

Grafico 5

Distribuzione per Settori Produttivi



Contrattazione decentrata poco innovativa nel settore pubblico

Il terzo monitoraggio annuale della contrattazione integrativa nel settore pubblico, realizzato dall'ARAN in base all'art. 46, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 e pubblicato il 10 febbraio scorso, offre un interessante spaccato dello stato della contrattazione nei vari comparti della p.a. (agenzie fiscali, enti pubblici di ricerca, enti pubblici non economici, istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale, ministeri, regioni/autonomie locali, scuola, servizio sanitario nazionale, università).

Il *report*, che si riferisce all'anno 2013, si basa su un campione di 805 contratti collettivi integrativi, provenienti da 2.188 amministrazioni monitorate (le sedi di contrattazione integrativa ammontano a circa 24.000) e riguardanti in prevalenza il personale non dirigente; solo per il comparto Sanità la rilevazione è stata estesa anche agli accordi riguardanti le Aree dirigenziali. Da segnalare che ben il 95% dei contratti sottoscritti riguarda accordi di natura economica, in massima parte con valenza annuale.

Il tasso di contrattazione (percentuale di amministrazioni che hanno inviato almeno 1 contratto nel 2013) è relativamente alto in alcuni settori (64% Regioni, Province e CCIAA; 56% Ministeri; 54% Università), mentre appare assai ridotto in altri (6% Enti pubblici non economici; 9% Aree dirigenza sanitaria), con una media complessiva (19%) inferiore di tre punti a quella della rilevazione precedente. In forte ribasso rispetto agli anni precedenti appare anche il dato sulla frammentazione dell'attività negoziale (amministrazioni che nel corso dell'anno hanno sottoscritto più di un contratto), ora pari al 12%, ma con un *range* che va dal 50% del comparto Ministeri al 2% del comparto Scuola.

Fra le considerazioni più significative che il *report* offre a commento dell'indagine, ci sembra interessante sottolineare quella che riguarda la tendenza della contrattazione integrativa nel settore pubblico a rimettere mano "a tutte le varie voci retributive e indennitarie presenti nei vari CCNL di comparto", tendenza fortemente condizionata dal blocco della contrattazione nazionale e, proprio per questo, volta a "recuperare margini retributivi e difficilmente orientata ad un utilizzo virtuoso delle voci contrattuali". Ne consegue un panorama caratterizzato da scarsa capacità innovativa

della contrattazione decentrata, nel quale “pesa la mancanza di contratti nazionali che prendano atto o intervengano sulle questioni più controverse e, nello stesso tempo, a fronte di una stasi retributiva e, quindi, non avendo a disposizione molte leve di incentivazione dei dipendenti, la dirigenza pare spesso restia a modificare gli assetti consolidati delle relazioni sindacali”. Una situazione congelata, quindi, nella quale “la regolazione del rapporto di lavoro pubblico appare sempre più demandata all'intervento legislativo.”

Turismo, impegno comune per arginare l'illegalità

Nella sezione dell'Archivio dedicata agli accordi interconfederali è possibile consultare l' “Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo”, sottoscritto il 10 marzo 2015 da Federalberghi, FAITA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UIL-TUCS. Muovendo da una serie di considerazioni iniziali sul proliferare, in tempi recenti, di un mercato parallelo dell'ospitalità spesso privo di controllo, le parti firmatarie hanno messo a punto e condiviso una strategia articolata in due parti essenziali.

La prima parte dell'accordo prevede infatti l'istituzione di una Commissione bilaterale nazionale (ma Commissioni analoghe potranno essere costituite a livello territoriale) con il compito – fra gli altri – di monitorare il fenomeno dell'abusivismo e della ricettività parallela nelle diverse forme, segnalando ai competenti organi di vigilanza ogni elemento ritenuto rilevante, nonché di elaborare proposte per combattere l'abusivismo e diffondere la cultura della legalità, della concorrenza leale e del rispetto delle regole.

Nella seconda parte, invece, le associazioni firmatarie chiedono congiuntamente al Governo, al Parlamento, alle Regioni e agli Enti Locali di adottare interventi normativi ed amministrativi finalizzati al contrasto dell'abusivismo, fra cui – ad esempio – il miglioramento dei controlli su tutte le “forme di ricettività non tradizionali”, l'istituzione di uno specifico regime fiscale per le attività turistico ricettive non munite di partita IVA e non gestite da soggetti iscritti nel registro delle imprese, l'introduzione di limiti più rigidi per la classificazione delle suddette attività in occasionali e non-occasional,

l'obbligo di registrare qualunque tipo di contratto di locazione di immobili, nonché di comunicare all'Autorità di Pubblica Sicurezza le generalità delle persone ospitate da parte di coloro che svolgono attività ricettiva a titolo oneroso.

Una elevata “valenza sociale” per il nuovo CCNL bancari

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, sottoscritto il 31 marzo 2015 (scadenza 31.12.2018) da ABI, Dircredito FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL-Credito, UILCA e UNISIN, in corso di acquisizione da parte dell'Archivio, punta alla valorizzazione delle relazioni industriali a livello aziendale e di gruppo, pur confermando la centralità del contratto nazionale.

Esaltata anche la “valenza sociale” dell'intesa, che trova riscontro in alcune novità introdotte. Tra queste, si segnalano l'incremento del livello retributivo di inserimento professionale nonché la proroga sino al 31.12.2018 dell'operatività del fondo per l'occupazione (F.O.C.) da destinare a misure di sostegno alla rioccupazione, alla solidarietà espansiva, alla riqualificazione e riconversione professionale per far fronte a possibili eccedenze di personale, ad iniziative per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Di rilievo anche il contenuto dell'art. 7, nel quale si prevede che le parti si incontreranno entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto delegato sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – previsto dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183 – per valutarne i criteri applicativi presso le aziende destinatarie del CCNL. Raddoppiati, infine, i periodi di conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico in caso di malattia di carattere oncologico.

Il Notiziario dell'Archivio contratti è realizzato dall'Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero, oltre al dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, i funzionari: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Giuditta Occhiocupo e Simona Tradardi, con la collaborazione editoriale di Marco Silvi dell'Assistenza Informatica.