

# Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 18 - giugno 2015 - notiziario trimestrale on-line

## Report sul progetto CNEL-ISTAT su “Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa”

E' in corso di pubblicazione sui rispettivi siti istituzionali il *report* sulla collaborazione CNEL-ISTAT divenuta operativa con la convenzione del 3 dicembre 2013, che aveva l'obiettivo di predisporre un rapporto di ricerca articolato su quattro aree di approfondimento. Nel *report* si illustra lo stato delle attività relative al quarto tema del progetto, “La contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese”.

L'approfondimento partiva dalla centralità strategica che produttività aziendale, competitività del sistema produttivo e assetti del mercato del lavoro, con partico-

lare riferimento alle dinamiche della contrattazione di secondo livello e al suo ruolo come strumento di impulso alla produttività, assumono nel dibattito sulla

Continua a pagina 2

### Sommario

- *Report* sul progetto CNEL-ISTAT su “Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa”
- On-line l'elenco degli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL
- Piccole imprese: la produttività migliora con la partecipazione
- Le nuove flessibilità introdotte nel CCNL Terziario
- Andamento dell'economia italiana, mercato del lavoro e relazioni industriali: spunti di riflessione
- La contrattazione di secondo livello nel rapporto ISTAT 2015
- Enti locali e incremento delle risorse variabili nella contrattazione integrativa: i chiarimenti dell'ARAN
- Contratti di solidarietà e riduzione dell'orario di lavoro: alcuni esempi tratti dall'esperienza europea
- Meno incentivi nel 2015 per la contrattazione aziendale
- Corte Costituzionale e blocco dei trattamenti economici dei dipendenti pubblici
- Contratto unificato per i tessili dell'industria
- “Sindacato unico”? In Germania funziona così
- Un doppio sistema partecipativo
- I numeri dell'Archivio contratti
- Pubblica amministrazione, prevale il settore istruzione
- Misurazione della rappresentatività, l'Autorità garante per la privacy risponde all'INPS

## On-line l'elenco degli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL



Proseguendo nel programma di ampliamento e miglioramento della banca dati sulla contrattazione collettiva, l'Ufficio II di supporto agli organi collegiali ha pubblicato (www.cnel.it, sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro) il primo *report* periodico dei contratti di solidarietà depositati ai sensi dell'art. 5, c. 1-ter, della legge 16 maggio 2014, n. 78. L'elenco comprende 761 accordi ed è aggiornato al 20 giugno 2015.

Continua a pagina 11

Segue dalla prima pagina

## Report sul progetto CNEL-ISTAT su “Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa”

produttività riaperto di recente dalle parti sociali. Il livello contrattuale decentrato, infatti, può svolgere una funzione essenziale nella modernizzazione delle relazioni industriali, nella realizzazione di obiettivi strategici delle imprese, nella ricerca condivisa di strumenti organizzativi capaci di conseguire maggiore produttività e di distribuirne gli effetti in termini di benessere dei lavoratori.

Per quanto di competenza CNEL, il progetto risponde all'esigenza di potenziare l'archivio dei contratti collettivi e di integrarlo nella sezione più carente, relativa alla contrattazione di secondo livello nel settore privato. L'idea di base parte dall'opportunità di stimare su un campione adeguato l'impatto delle modalità delle relazioni industriali adottate a livello di azienda (ossia, dell'esistenza di meccanismi negoziali di distribuzione dei guadagni di produttività) sulla *performance* dell'azienda, declinata rispetto alle variabili produttività, redditività, qualità e sviluppo delle competenze, processi riorganizzativi, forme di flessibilità, processi di innovazione.

L'assenza di verifiche empiriche sufficientemente robuste in serie storica, e un generale *deficit* informativo sulla contrattazione integrativa in Italia, ha indotto l'ISTAT, da parte sua, ad approfondire lo studio del fenomeno e ad avviare modalità di acquisizione sistematica di dati sull'andamento complessivo della contrattazione nel settore privato, sui settori di riferimento, sulle materie negoziate, sul numero di addetti coinvolti e sulle aree geografiche interessate. L'ISTAT ha da tempo avviato la messa a punto di una strumentazione capace di fornire un quadro rappresentativo sulla diffusione della contrattazione aziendale, sulla rilevanza quantitativa della retribuzione di secondo livello rispetto a quella totale e a quella definita dalla contrattazione nazionale, predisponendo un modulo aggiuntivo sulla contrattazione nazionale e decentrata nell'ambito della rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e sul costo del lavoro, nonché due moduli aggiuntivi nell'indagine sul clima di fiducia delle imprese.

Nella prima parte del *report* si illustrano il contesto normativo di riferimento, con un quadro sulle iniziative legislative e negoziali messe in campo per tentare di stimolare la crescita e la competitività del sistema produttivo italiano, sui meccanismi di sgravio contributivo collegati ad accordi aziendali e territoriali, sulla detassazione del salario di produttività.

Nella seconda parte si dettagliano il contesto in cui è

maturato il progetto denominato “Sistema informativo sulla contrattazione aziendale”, la metodologia utilizzata e i risultati in termini di diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello in Italia in base alla rilevazione 2012-2013. Gli esercizi econometrici sviluppati consentono: una prima analisi dei sistemi di integrazione salariale regolata dalla contrattazione e delle caratteristiche della retribuzione di risultato; una iniziale evidenza empirica dei fattori che influiscono sull'opportunità di avviare la contrattazione integrativa; le relazioni rilevabili fra contrattazione decentrata e disparità retributiva di genere, fra contrattazione decentrata e età del lavoratore, tra contrattazione decentrata e ed efficienza aziendale.

## Piccole imprese: la produttività migliora con la partecipazione

Lo scorso 10 giugno è stato sottoscritto da CNA Produzione, CNA Artistico e tradizionale, Confartigianato Chimica, Gomma, Plastica e Vetro, Confartigianato Associazione ceramisti, Casartigiani, CLAAI, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL l'accordo di rinnovo del CCNL per i lavoratori delle piccole industrie (fino a 49 dipendenti) dei settori Chimica e settori accorpati plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro. Entrambi sono disponibili su [www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato/Archivio corrente/Chimici](http://www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato/Archivio corrente/Chimici).

Esso rappresenta la prima parte di un'operazione contrattuale più complessa che porterà alla definizione, entro il 31 ottobre 2015, di un nuovo CCNL Tessile Abbigliamento calzaturiero – Chimica – Ceramica per le piccole e medie imprese industriali e che sarà composto di due “sezioni”: una Sezione A per i lavoratori addetti alla piccole e medie industrie dei settori Tessile – Abbigliamento - Moda – Calzature – Pelli e cuoio – Occhiali - Giocattoli – Penne, spazzole e pennelli (l'accordo attualmente in vigore è stato sottoscritto il 25 luglio 2014 e scadrà il 31 marzo 2017, [www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato/Archivio corrente/Tessili](http://www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato/Archivio corrente/Tessili)) e una Sezione B (quella, appunto, definita nell'accordo del 10 giugno 2015) per i lavoratori addetti alle imprese fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi ceramica e vetro.

Fra i molteplici aspetti di interesse, si ritiene utile segnalare i contenuti dell'Allegato I recante “Linee guida congiunte sul premio per obiettivi”, nel quale si sottolinea la duplice natura della contrattazione aziendale

come elemento del salario riconducibile ai risultati delle singole imprese e come strumento teso a stimolare tra le parti “il raggiungimento partecipativo e il coinvolgimento negli obiettivi dell’impresa”. Attraverso la definizione di obiettivi specifici a livello aziendale, quindi, le parti si propongono di perseguire miglioramenti concreti in termini di redditività, produttività, competitività, qualità e andamento economico delle imprese. A titolo esemplificativo vengono individuati i seguenti parametri: volume prodotto; volume spedito; quantità di ore lavorate; quantità di ore lavorabili; utilizzo impianti; rapporto tra tempi realizzati e tempi previsti; consumi energetici; manodopera diretta e manodopera indiretta; scarti di produzione/costi di riavorazione; reclami dei clienti/resi clienti; prodotti eseguiti secondo standard definiti dall’azienda; efficacia sistema di prevenzione su sicurezza interna ed esterna; fatturato caratteristico al netto di acquisti, lavorazioni esterne, trasporti; margine operativo lordo; riproporzionamento del premio su parametri individuati da concordare.

## Le nuove flessibilità introdotte nel CCNL Terziario

Un complesso negoziato tra Confcommercio; FIL-CAMS-CGIL; FISASCAT-CISL e UILTUCS ha portato alla sottoscrizione – lo scorso 30 marzo - dell’ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, con decorrenza 1° aprile 2015 e scadenza 31 dicembre 2017.

La novità più significativa in tema di orario, contenuta nell’art. 125, è rappresentata dalla possibilità di portare l’orario di lavoro da 40 ore settimanali a 44 – per un massimo di 16 settimane - nei periodi dell’anno in cui l’attività lavorativa è più intensa, senza ricorrere alla maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Il datore di lavoro che ravvisi l’esigenza di adottare un regime d’orario superiore alle 40 ore, peraltro, ha l’obbligo di preavvisare i lavoratori trasmettendo loro il programma di flessibilità almeno 15 giorni prima della sua attuazione. Il recupero dell’eccedenza di ore lavorate potrà essere effettuato dai lavoratori nei periodi di minor lavoro, nei quali “... l’azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, una pari entità di ore di riduzione ... I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all’orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell’orario contrattuale ...”. Se, terminato il programma di flessibilità, non tutte le ore fossero state recuperate, per quelle eccedenti verrà corrisposto lo straordinario nel limite e secondo le maggiorazioni previste dai successivi articoli 136 e 137.

Gli artt. 126 e 127 del nuovo CCNL, a loro volta, introducono ulteriori ipotesi di flessibilità dell’orario di lavoro da regolamentare nell’ambito del secondo livello

di contrattazione. L’art. 126 prevede - per le aziende con articolazione dell’orario di lavoro di 40, 39 o 38 ore settimanali – la possibilità di programmare periodi di flessibilità con orario di lavoro compreso tra 45 e 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Ai lavoratori coinvolti verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento del normale orario settimanale, oltre ad una riduzione dell’orario di lavoro pari alle prestazioni di ore aggiuntive effettuate. L’art. 127 prevede invece la possibilità di programmare il superamento del limite dell’orario normale fino ad un massimo di 44 ore settimanali complessive per un massimo di 24 settimane, con conseguente riconoscimento ai lavoratori del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ogni settimana di superamento dell’orario normale settimanale oltre ad una riduzione dell’orario di lavoro pari alle prestazioni di ore aggiuntive effettuate. Lo stesso art. 127 prevede anche la possibilità di programmare periodi di superamento dell’orario normale settimanale sino al limite di 48 ore complessive fino a un massimo di 24 settimane, riconoscendo in questo caso un incremento del monte ore dei permessi retribuiti pari a 70 minuti per ciascuna settimana.

Fra le forme di flessibilità introdotte dall’accordo in esame, quella che ha suscitato maggiore interesse è contenuta nell’art. 69 *bis*, concernente il contratto a tempo determinato di sostegno all’occupazione” finalizzato a “*favorire l’inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati*”. Si tratta di una tipologia assunzionale che, sebbene derivante da una fonte negoziale, richiama per alcuni aspetti la fattispecie del contratto di inserimento a suo tempo introdotto dal decreto legislativo 276/2003 e cancellato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

Esclusi dai limiti quantitativi per le assunzioni a termine e destinati a soggetti che, ai sensi del Regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lett. a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi, ovvero che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata senza superare un determinato limite di reddito, ovvero che abbiano completato il periodo di apprendistato presso un’altra azienda con risoluzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo, ovvero che abbiano esaurito l’accesso a misure di sostegno al reddito, i contratti avranno una durata di 12 mesi e saranno accompagnati da una formazione di 16 ore a cura del datore di lavoro, nell’ambito di specifici piani formativi presentati al fondo For.Te. per favorire l’inserimento del lavoratore nel contesto aziendale. Rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico dei neo-assunti sarà di 2 livelli inferiori per i primi 6 mesi e di 1 livello inferiore per il restante periodo. In caso di trasformazione a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di 1 livello inferiore rispetto alla qualifica di assunzione per un periodo di ulteriori 24 mesi.

## Andamento dell'economia italiana, mercato del lavoro e relazioni industriali: spunti di riflessione

Negli ultimi due mesi la Banca d'Italia ha presentato due importanti documenti che offrono spunti di riflessione sulla situazione economica sviluppatasi nel 2014, mediante l'analisi di elementi e ambiti ritenuti rilevanti ai fini della ricostruzione del quadro generale e della previsione di quanto potrebbe accadere nel prossimo futuro.

Si fa riferimento, in primo luogo, alla Relazione annuale presentata il 26 maggio scorso, correlata alle Considerazioni finali del Governatore e suddivisa in tre sezioni, con le quali, oltre alla consueta illustrazione del Bilancio annuale, la Banca d'Italia ha focalizzato l'attenzione sull'economia internazionale e dell'area dell'euro e sull'economia italiana. Per quanto riguarda la sezione internazionale ci si è soffermati sull'analisi degli andamenti macroeconomici, delle politiche finanziarie, monetarie e di bilancio, dei mercati finanziari internazionali, mentre nella parte dedicata alla situazione italiana sono stati presi in considerazione ambiti e materie dai quali è possibile trarre elementi di valutazione sulle varie cause che hanno determinato l'andamento dell'economia prodottosi nel 2014 e nella prima fase del 2015.

Sono stati analizzati ambiti d'azione, quali: le imprese, le famiglie, i prezzi, i costi e la competitività, la domanda estera e la bilancia dei pagamenti, la finanza pubblica, la regolamentazione dell'attività d'impresa e il contesto istituzionale, gli intermediari creditizi e gli investitori istituzionali, i mercati monetari e finanziari, la pubblica amministrazione e il mercato del lavoro. In particolare, con riferimento a quest'ultimo, l'analisi ha riguardato il rapporto tra l'occupazione e le ore lavorate e tra l'offerta di lavoro e la disoccupazione, nonché alcune sintetiche considerazioni sulla regolamentazione del mercato del lavoro e sul sistema delle relazioni industriali.

Al di là dei dati quantitativi, ricavabili dai grafici e tabelle aventi come fonti di riferimento Istat e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è emersa, in via prioritaria, una rilevante osservazione: nel 2014 l'occupazione, dopo due anni di calo consecutivo, ha smesso di diminuire, in quanto sostenuta dalla ripresa dei dipendenti a tempo determinato, ripresa causata dalla crescente domanda di lavoro delle imprese maggiormente coinvolte negli scambi con l'estero e che ha compensato il lieve calo del numero di lavoratori autonomi. A fronte di questo aumento, nell'ultimo trimestre del 2014 si sono arrestate le assunzioni a tempo indeterminato, in quanto le imprese, con ogni probabilità, hanno scelto di attendere l'entrata in vigore delle misure contenute nella legge di stabilità per il 2015 relative agli sgravi contributivi e fiscali. Al contempo, però, è stato rilevato il

raggiungimento del massimo storico del tasso di disoccupazione, dovuto alla crescita dell'offerta di lavoro prodotta da vari fattori tra cui l'allungamento della vita lavorativa e la "prolungata debolezza delle condizioni economiche delle famiglie". In particolare, l'elevata disoccupazione ha avuto riflessi sulla dinamica delle retribuzioni contrattuali, risultate più contenute per quanto concerne i contratti firmati dalla seconda metà del 2014 nell'ambito dei comparti più in difficoltà.

Le riflessioni dedicate al mercato del lavoro sono state completate con una significativa correlazione tra la regolamentazione attuata con il pacchetto di norme, cosiddetto *Jobs Act*, adottato tra la fine del 2014 e l'inizio del 2015 e tuttora in fase di elaborazione e il tema delle relazioni industriali. Con riferimento a quest'ultimo, si è sottolineato l'impegno delle parti sociali a proseguire sul cammino riformatore, specie per ciò che concerne il superamento delle criticità che hanno di fatto limitato il ricorso alla contrattazione decentrata<sup>(1)</sup>. Si è inoltre fatto cenno al Testo Unico del 10 gennaio 2014<sup>(2)</sup> sulla misurazione della rappresentanza sindacale nel settore privato, documento allo stato attuale ancora inattuato, la cui efficacia sarebbe limitata alle sole parti sociali firmatarie e che è tuttora oggetto di dibattiti e di confronti a vari livelli circa la sua effettiva operatività. Agli elementi di analisi sopra esposti hanno fatto da corollario le indicazioni contenute nelle Considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia che, in maniera prospettica, ha sostenuto l'importanza di attuare una "compiuta integrazione delle politiche attive e passive del lavoro".

Infine, si suggerisce l'opportunità di leggere le considerazioni sull'andamento dell'economia del Paese in maniera integrata con il documento n. 21 giugno 2015, *L'economia delle regioni italiane nel 2014*, realizzato per la serie "Economie regionali". In esso, infatti, vengono riportate le informazioni disponibili con disaggregazione territoriale. Con specifico riferimento al mercato del lavoro, è stato riferito come l'andamento dell'occupazione sia stato eterogeneo tra Regioni della stessa area e all'interno delle Regioni e come il divario nel tasso di occupazione fra Centro Nord e Mezzogiorno sia cresciuto a 21,5 punti percentuali, laddove la dinamica delle retribuzioni abbia continuato ad essere più contenuta nel Mezzogiorno rispetto al resto del Paese.

(1) In merito è stato fatto un rimando a F. D'Amuri e C. Giorgiantonio, *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, Banca d'Italia, Questioni di economia e finanza, 221, 2014.

(2) Una prima sintetica disamina del TU in questo Notiziario, n. 13\_marzo 2014, p. 3.

## La contrattazione di secondo livello nel rapporto ISTAT 2015

Il rapporto annuale ISTAT 2015, presentato il 20 maggio scorso, offre una serie di rilevazioni sulla contrattazione decentrata che, in parte, anticipano i risultati del *report* CNEL-ISTAT su contrattazione e produttività nelle imprese, di imminente pubblicazione. Il tasso di sindacalizzazione nelle imprese con almeno 10 dipendenti dell'industria e dei servizi è pari al 31%; la disaggregazione per settore conferma valori più elevati nell'industria in senso stretto e, a seguire, nei servizi orientati al mercato e nei servizi sociali e personali, mentre l'analisi per dimensione aziendale mostra un tasso crescente all'aumentare del numero di dipendenti. Infatti, il dato sulle rappresentanze sindacali ed aziendali (RSU e RSA) ne evidenzia una scarsa diffusione e una rilevante disuguaglianza proporzionata alla classe dimensionale delle imprese: dal 7-8% nelle aziende fino a 50 addetti al 58-61% in quelle con oltre 500 dipendenti.

In base al campione analizzato, il 22% delle imprese è ricorso alla contrattazione integrativa e, qui, più frequentemente a quella aziendale (12%) e territoriale (10%); includendo tra i tipi di contrattazione anche quella individuale la percentuale delle aziende interessate sale al 31%. Il dettaglio mostra una maggiore diffusione della contrattazione decentrata "in senso ampio" nelle aziende più grandi (74% nelle imprese con almeno 500 dipendenti), nell'industria (36,5% nell'industria in senso stretto e 35,6% nelle costruzioni) e nel Nord-Italia; i valori più bassi si rilevano, invece, nei settori afferenti ai servizi sociali e personali (26,4%) e nelle imprese di minore dimensione (28%).

Focalizzando l'analisi solo sulla contrattazione di secondo livello (aziendale, territoriale, di gruppo e di stabilimento), tali percentuali si abbassano mediamente di circa dieci punti percentuali, indipendentemente dal tipo di attività economica.

Il ricorso alla contrattazione di secondo livello consente di incidere sul livello delle retribuzioni; su questo punto, le risultanze confermano la possibilità di ottenere tramite tale strumento un incremento del 15% rispetto alla media nazionale delle retribuzioni, che cresce fino al 19% per i lavoratori impiegati in aziende (la cui percentuale si è valorizzata al 13%) che erogano un premio di risultato.

Al fine di individuare i fattori che influenzano la propensione e, quindi, l'opportunità di stipulare un contratto integrativo, l'ISTAT ha, con un adeguato modello, stimato la probabilità che un'impresa adotti un tipo di contrattazione integrativa in base alle proprie caratteristiche strutturali e secondo la tipologia di lavoratori impiegati. I principali risultati confermano come le variabili maggiormente influenti ricomprendano, *in primis*, la dimensione e la localizzazione dell'impresa, poi

a seguire, il settore economico, il tasso di sindacalizzazione, la quota di impiegati *part-time*, i lavoratori non dipendenti e la qualifica professionale prevalente.

Inoltre, la probabilità di ricorrere ad un contratto integrativo (collettivo o individuale) cresce all'aumentare della dimensione ed è maggiore qualora si tratti di un'impresa localizzata nelle regioni settentrionali e centrali, seppure con un valore più alto per le prime; per contro, essa si riduce per effetto del contributo delle variabili relative al settore economico (e qui soprattutto per i servizi orientati al mercato), ad eccezione del comparto costruzioni, il cui apporto è stimato positivamente solo nel caso della contrattazione intesa in senso ampio. In relazione al tasso di sindacalizzazione (inteso come misura dell'intensità della presenza sindacale dell'impresa) e alla struttura della forza lavoro operante nell'azienda, le stime mostrano un limitato contributo positivo del primo alla probabilità di adottare un contratto integrativo nonché un indebolimento della forza contrattuale della rappresentanza dei lavoratori al crescere della quota della forza lavoro meno stabile, soprattutto nella contrattazione degli istituti demandati dal CCNL alla contrattazione di secondo livello.

### Enti locali e incremento delle risorse variabili nella contrattazione integrativa: i chiarimenti dell'ARAN

Con risposta prot. n. 19528 del 5 giugno 2015 al quesito inviato da un'amministrazione comunale, l'ARAN ha chiarito che regioni ed enti locali possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili da destinare alla contrattazione integrativa solo nel caso che gli enti abbiano rispettato tutti i vincoli previsti dalle vigenti norme di finanza pubblica in materia di equilibrio finanziario e di contenimento della spesa per il personale. Gli incrementi devono inoltre essere correlati ad uno o più obiettivi di miglioramento della *performance* organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi a uno o più servizi, con concreto diretto e prevalente apporto del personale interno.

Le risorse vanno rese disponibili "solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa" ad essi collegati. Tra le ulteriori precisazioni contenute nella nota ARAN, si segnala quella secondo cui non si può escludere che gli obiettivi di *performance* organizzativa individuati per giustificare l'incremento possano anche essere "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente.

## Contratti di solidarietà e riduzione dell'orario di lavoro: alcuni esempi tratti dall'esperienza europea

In tutta Europa, caratterizzata da un mercato del lavoro molto regolamentato, la crisi ha evidenziato l'utilità di politiche occupazionali speciali per periodi di crescita bassa o negativa, da attuarsi anche mediante accordi con le parti sociali finalizzati a limitare per i lavoratori la perdita di reddito derivante dalla riduzione di lavoro, e mediante interventi di compensazione focalizzata su formazione o riqualificazione.

Tali politiche si collocano nel quadro di un *trend* di lungo periodo di riduzione dell'orario di lavoro: dalle 40,5 ore medie settimanali del 1991 alle 37,5 del 2010. In linea di massima, un esame comparativo delle discipline dell'orario di lavoro evidenzia la relazione inversa che si instaura fra politiche in favore di orari annui più corti (legge delle 35 ore in Francia, *Kurzarbeit*-contratti di solidarietà-banca ore in Germania, incentivazione del *part-time* volontario nei Paesi Bassi, *flex security* nell'area scandinava) e una riduzione del tasso di disoccupazione. Si ricorda che l'orario annuo medio italiano è stimato del 23% superiore a quello medio di Francia, Germania e Paesi Bassi.

Si calcola che l'estensione dei modelli esistenti di riduzione temporanea o rimodulazione dell'orario e l'implementazione di nuove forme di riduzione dello stesso abbiano nel 2009 salvato il posto di lavoro a circa due milioni di europei. L'OCSE, studiando gli effetti del ricorso allo *short – time work* in 19 Paesi, ha stimato un numero di lavoratori coinvolti pari a 200.000 per la Germania e 400.000 per il Giappone. Gli schemi utilizzati variano in efficacia secondo la tipologia, in particolare se sono presenti meccanismi di bilateralità nella copertura dei costi e/o altri strumenti di salvaguardia del lavoro (ad es. obbligo di cercare attivamente o di accettare un'altra occupazione).

Un esempio noto e riuscito di politiche per l'occupazione è il tedesco *kurzarbait*, uno strumento per molti aspetti simile al nostro contratto di solidarietà, introdotto massicciamente con la contrattazione collettiva degli anni '90. Il modello, che ha contribuito a un tasso di disoccupazione oggi inferiore al 6% e a un tasso di occupazione fra i 14 e i 65 anni del 73%, comporta la rimodulazione dell'orario di lavoro per un periodo limitato di tempo, il finanziamento delle ore impiegate in qualificazione/formazione da parte del Fondo Sociale Europeo, la sorveglianza del consiglio di fabbrica e l'obbligo per il datore di coprire parte dei contributi previdenziali e assicurativi. Dallo storico "accordo Volkswagen" del 1993, che portò l'orario a 28,8 ore settimanali su quattro giorni a retribuzione mensile sostanzialmente invariata, è scaturita una pluralità di modelli di gestione flessibile della durata della presta-

zione, estesi ad altre tipologie di lavoratori e caratterizzati da un forte investimento in formazione. Nel passaggio fra la fine dello scorso decennio e l'inizio del nuovo, si calcola che 1,5 milioni di lavoratori tedeschi abbiano lavorato con riduzione media del 31% dell'orario e dell'11% della retribuzione, grazie a uno stanziamento fino a 5 miliardi di euro.

In Austria, Belgio e Paesi Bassi con accordi collettivi di settore o locali si è riusciti ad evitare tagli al numero

### Meno incentivi nel 2015 per la contrattazione aziendale

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29 maggio 2015 il decreto interministeriale Lavoro-Economia 8 aprile 2015, concernente gli sgravi contributivi sulle quote di retribuzione di produttività corrisposte nell'anno 2014, previste dai contratti collettivi territoriali e aziendali, con effetto dall'1.1.2015. Al riguardo, va ricordato che la legge di stabilità 2015 (legge 23 dicembre 2014, n. 190) aveva ridotto la dotazione finanziaria per la concessione degli sgravi contributivi nell'anno 2015, portandola da 599 a 391 milioni di euro. Il limite di riferimento alla retribuzione contrattuale percepita viene abbassato dal 2,25% all'1,60%, ma con possibilità di rideterminarlo entro il 28-2-2016 fino a un tetto massimo del 5% sulla base dei risultati del monitoraggio effettuato dall'INPS. Confermata la ripartizione del monte risorse disponibili nella misura del 37,5% alla contrattazione territoriale e del 62,5% a quella aziendale.

Situazione di stallo, invece, per quanto riguarda le risorse da destinare alla detassazione del salario di produttività. In una risposta fornita ad un interpellato della Camera dei Deputati del 4 giugno 2015, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha precisato che lo stanziamento previsto dal comma 482 della legge 24 dicembre 2012, n. 228, relativo all'anno 2015, "è volto non già a disporre la previsione della misura agevolativa per l'anno 2015, bensì esclusivamente a prevedere la copertura finanziaria nell'ipotesi in cui le somme soggette ad agevolazione nell'anno 2014 fossero erogate nel mese di dicembre atteso che in questo caso le relative imposte sostitutive sarebbero versate nel successivo mese di gennaio 2015. (...) Ciò posto, si evidenzia che l'eventuale proroga del predetto regime di detassazione anche per l'anno 2015, dovrebbe necessariamente tener conto dei connessi effetti finanziari sui saldi di finanza pubblica", quantificati 473,4 milioni di euro per il 2015 e in 164,6 milioni di euro per l'anno 2016.

dei dipendenti riducendo l'orario di lavoro. In Francia alla legge sulle 35 ore ha fatto seguito un'apertura alla flessibilità dell'orario anche per i lavoratori temporanei e in *part-time*. In Austria la contrattazione collettiva definisce il numero dei lavoratori interessati, il periodo massimo della sua applicazione (entro i 24 mesi), le condizioni per ricorrere a eventuali licenziamenti e le modalità di erogazione di formazione professionale /riqualificazione. Nei Paesi in cui la contrattazione collettiva avviene precipuamente a livello aziendale, l'orario di lavoro è stato ridotto con accordi aziendali. In Belgio, Paesi Bassi, Repubblica Ceca, Ungheria e Portogallo il ricorso alla formazione nei periodi di riduzione di orario è obbligatorio, mentre in Austria è prevista una ulteriore estensione della flessibilità di orario nei casi in cui il lavoratore partecipi a interventi formativi.

L'esigenza di porre dei limiti all'orario di lavoro da circa un decennio trova riscontro nell'Unione Europea anche nel quadro degli interventi posti a salvaguardia di salute e sicurezza. La direttiva europea 2003/88/EC stabilisce l'orario massimo di lavoro settimanale, prevedendo un tetto di 48 ore incluso lo straordinario da calcolare non sulla singola settimana, ma come media su settimane consecutive, nonché un periodo minimo di riposo - pari a 11 ore nel corso delle 24 ore - per tutti i lavoratori della UE. Sono previste deroghe per specifiche mansioni (dirigenti o personale con autonomia decisionale) o attività che richiedono una permanente presenza (es. servizi di sorveglianza, informazione su stampa e radiotelevisiva), per lavoro su turni, deroghe concordate con contrattazione collettiva e relative, queste, alle ferie retribuite ma non all'orario massimo, deroghe alle 48 ore purché con il consenso del lavoratore e fatta salva la tutela di salute e sicurezza del lavoratore.

Sull'utilizzo della deroga alle 48 ore gli Stati membri si dividono in tre gruppi: in Bulgaria, Cipro, Estonia, Malta e Gran Bretagna la causa di deroga può essere utilizzata a prescindere dal settore e dalla mansione; in un-

dici Paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Ungheria, Lettonia, Paesi Bassi, Polonia, Slovacchia, Slovenia e Spagna) le deroghe possono applicarsi soltanto ad alcuni settori e mansioni; negli altri paesi (Austria, Danimarca, Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Lussemburgo, Portogallo, Romania e Svezia) non sono permesse deroghe.

## Contratto unificato per i tessili dell'industria

Fra gli accordi nazionali depositati presso l'Archivio nel corso dell'ultimo trimestre, si segnala quello sottoscritto il 27 maggio 2015 da Federazione Tessile e Moda (SMI), FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL E UILTA-UIL (vedi [www.cnel.it/Archivio](http://www.cnel.it/Archivio) nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale settori pubblico e privato/Archivio corrente / Tessili), integrativo del CCNL 4 febbraio 2014 per le imprese ed i lavoratori del settore tessile/abbigliamento/moda e concernente i comparti tessili vari/torcitura e filatura serica. L'aspetto forse più rilevante dell'accordo risiede nel fatto che con esso, di fatto, si realizza la confluenza del contratto per le aziende dei comparti tessili vari/ torcitura e filatura serica - sottoscritto il 2 settembre 2010 e scaduto il 31 marzo 2013 - in quello del comparto tessile/moda abbigliamento, la cui disciplina normativa si applica integralmente. Per entrambi, quindi, la scadenza contrattuale è ora fissata al 31 marzo 2017.

Sotto l'aspetto retributivo, il nuovo CCNL integrativo interviene a regolare l'erogazione della quota definita a livello nazionale (ERN, Elemento Retributivo Nazionale) con decorrenza luglio 2015, mentre per il periodo pregresso (1° aprile 2013 - 31 marzo 2015) è prevista l'erogazione di un importo *una-tantum* pari ad euro 250 lordi, da corrispondere in due rate di pari entità, commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo di riferimento. Ulteriori importi, pari ad euro 280 lordi per il periodo 4/2015 - 3/2016 e ad euro 280 lordi per il periodo 4/2016 - 3/2017, vengono destinati alla contrattazione aziendale, che dovrà svolgersi esclusivamente sui contenuti e secondo le modalità definite nell'art. 12 del CCNL Tessile/ Abbigliamento/Moda del 4 febbraio 2014.

Infine, per agevolare l'estensione della contrattazione aziendale nelle PMI in cui non è costituita la RSU e non vi è una "consolidata tradizione di contrattazione aziendale", l'integrativo 27-5-2015 rimanda alla "procedura semplificata" definita nel Protocollo 8 del CCNL 4 febbraio 2014, precedentemente richiamato, che dovrà svolgersi a livello di rappresentanze territoriali, anche per quanto riguarda la definizione degli obiettivi e dei parametri di misurazione del loro grado di raggiungimento ai fini dell'erogazione dei premi di risultato.

## Corte Costituzionale e blocco dei trattamenti economici dei dipendenti pubblici

Si segnala che il 24 giugno scorso la Corte Costituzionale si è pronunciata in relazione alle questioni di legittimità costituzionale sollevate con le ordinanze R.O. n. 76/2014 e R.O. n. 125/2014, dichiarando, con decorrenza dalla pubblicazione della sentenza, l'illegittimità costituzionale sopravvenuta del regime del blocco della contrattazione collettiva per il lavoro pubblico, quale risultante dalle norme impugnate e da quelle che lo hanno prorogato. La Corte ha respinto le restanti censure proposte.

Nei prossimi giorni saranno rese note le motivazioni della sentenza.

## “Sindacato unico”? In Germania funziona così

In Germania una grande confederazione di sindacati (*Deutscher Gewerkschafts Bund*, DGB) rappresenta più di 6 milioni di lavoratori dipendenti, mentre i sindacati autonomi rappresentano circa 1 milione e 500 mila lavoratori dipendenti.

### La confederazione dei sindacati tedeschi

La DGB associa otto sindacati che rappresentano i lavoratori dipendenti in specifici settori economici ed è l'unico sindacato tedesco che fa parte della Federazione dei Sindacati Europei e dell'Organizzazione Internazionale dei Sindacati (ITUC). La DGB coordina le attività dei sindacati di settore e li rappresenta nelle trattative con il Governo federale, con i Governi regionali e nei rapporti con i partiti politici e le altre parti sociali. Non segue la contrattazione collettiva né firma contratti collettivi di lavoro: la materia contrattuale è competenza dei sindacati di settore, che hanno come interlocutore le corrispondenti associazioni imprenditoriali di settore (per i contratti collettivi nazionali o regionali) oppure i rappresentanti delle aziende (per i contratti aziendali). I delegati dei sindacati di settore eleggono il comitato federale e i comitati regionali. Il congresso federale elegge il presidente e i componenti del comitato esecutivo, definisce le linee guida delle politiche sindacali per un quadriennio e, insieme al presidente, ai componenti del comitato esecutivo, ai presidenti regionali e ai delegati dei sindacati di settore, costituisce il consiglio federale, organo che si riunisce una volta l'anno e decide su questioni di interesse nazionale.

Gli otto sindacati di settore associati nella DGB sono: 1) IG BAU - settore edilizia, agricoltura e ambiente; 2) IG BCE - settore minerario, chimico e energetico; 3) GEW - settore istruzione e ricerca scientifica; 4) IGM - settore metalmeccanico; 5) NGG - settore alimentare e ristorazione; 6) GDP - sindacato della polizia; 7) EVG - sindacato dei ferrovieri; 8) VER.DI - sindacato unitario dei servizi.

I due sindacati più importanti in termini di iscritti sono l'IGM, con poco meno del 40% degli iscritti totali della DGB, e il sindacato unitario dei servizi, con circa un terzo degli iscritti.

La struttura costituita da sindacati di settore aderenti a un'associazione di coordinamento si riscontra fin dagli albori della storia sindacale tedesca: la prima confederazione sindacale (la GGD), fondata nel 1892, rappresentava circa 60 sindacati, nazionali e locali. Nel 1919 fu fondata la ADGB, considerata il predecessore della DGB: si trattava di un'associazione di 52 sindacati di settore. I sindacati furono sciolti dal regime nazista nel 1933. Nel dopoguerra nelle quattro zone di occupazione si ricostituirono a livello locale sindacati di settore aderenti ad organizzazioni confederali. Le organizzazioni confederali della Germania Ovest si riunirono nel 1947 dando vita al nucleo dell'attuale DGB, con 16 sindacati

di settore. Dal 1990, con l'adesione alla DGB dei sindacati della Germania Est, i sindacati di settore aderenti alla DGB hanno avviato processi interni di integrazione/fusione che hanno condotto agli 8 sindacati attuali. Già dagli anni '70, peraltro, alcuni sindacati non aderenti al sistema della DGB sono entrati a farne parte o si sono uniti a sindacati di settore affiliati alla DGB. Tra questi, il sindacato di polizia e il DAG, sindacato autonomo degli impiegati, unitosi nel 2001 ad altri sindacati della DGB attivi nel settore dei servizi per dar vita a VER.DI, il sindacato unitario dei servizi.

### I sindacati autonomi

I sindacati autonomi tedeschi associati alla Federazione Europea dei Sindacati Indipendenti sono:

- la Federazione del Sindacato Cristiano (CGB), che riunisce 14 sindacati e conta circa 280.000 iscritti;
- la Federazione dei Funzionari (DBB), che rappresenta impiegati pubblici e impiegati in aziende di servizi pubblici, associa circa 1.200.000 iscritti ed è costituita da sindacati di settore che seguono la contrattazione collettiva di livello nazionale e locale;
- l'Associazione delle Forze Armate Tedesche (DBWV) che rappresenta, con circa 200.000 iscritti, gli interessi del personale militare e civile delle forze armate.

### Riferimenti:

*International Centre for Trade Union Rights et al., eds. (2005). Trade Unions of the World 6th Ed. John Harper Publishing. ISBN 0-9543811-5-7*

F. Deppe, G. Füllberth, H.J. Harrer: *Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung*, ISBN 3-7609-0290-1

Hans-Otto Hemmer: *Nur noch ein Restposten? – 60 Jahre DGB*, in: *Jahrbuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung*, No. III/2009

<http://www.dgb.de>

<http://www.dbb.de>

<http://www.cgb.info>

## Un doppio sistema partecipativo

La legge tedesca sulla costituzione delle imprese (*Betriebsverfassungsgesetz*) prevede la possibilità di costituire in tutte le aziende con più di cinque dipendenti un consiglio di fabbrica, eletto da tutti i dipendenti ogni quattro anni. Composto da un numero di membri proporzionati alle dimensioni aziendali, il consiglio di fabbrica – *Betriebsrat* – è indipendente dal sindacato e provvede alla corretta gestione in azienda del contratto collettivo. Ha diritto all'informazione e alla consultazione su vari aspetti dell'organizzazione del lavoro, ma non alla proclamazione degli scioperi. I consigli di fabbrica rappresentano uno dei due principali strumenti attraverso i quali i lavoratori partecipano alle decisioni delle imprese tedesche; l'altro è rappresentato dall'*Aufsichtsrat*, paragonabile al “consiglio di sorveglianza” di molte imprese italiane, presente nelle aziende con più di 500 dipendenti e composto per metà da rappresentanti sindacali.

## I numeri dell'Archivio contratti

Nel secondo trimestre del 2015 nell'Archivio contratti sono stati inseriti ulteriori 56 accordi e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, depositati dalle parti stipulanti in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 17 della Legge 30 dicembre 1986, n. 936. Pertanto la sezione dell'Archivio dedicata alla **“Contrattazione Nazionale – settori pubblico e privato”** ha raggiunto il numero di 4253 documenti contrattuali di varia natura (*testo definitivo, accordo di rinnovo, accordo economico, verbale integrativo*), suddivisi tra **Archivio Corrente** ed **Archivio Storico**, tutti liberamente consultabili attraverso il portale *www.cnel.it*. Con l'inserimento dei nuovi contratti depositati il totale

complessivo dei **CCNL vigenti** raggiunge quota **734** aumentando, rispetto al trimestre precedente, di 26 unità. Poiché l'andamento in crescita del numero dei CCNL vigenti sembra ormai un dato consolidato, abbiamo ricostruito nel *Grafico 1* la serie completa relativa a tale informazione dal III trimestre del 2012 e arrivando al II trimestre del 2015.

Come si può notare, nell'ambito della serie considerata il numero dei CCNL “vigenti” depositati è aumentato di ben 185 unità.

Infine, nella *Tabella 3* è stato analizzato il valore in crescita del numero dei CCNL vigenti considerando le variazioni rispetto al trimestre precedente, sia come valori

Tabella 1

| <b>Contrattazione Nazionale</b><br><b>Accordi depositati al CNEL</b><br><b>nel II trimestre 2015</b><br><i>Ripartizione per settore</i> |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Agricoltura                                                                                                                             | 2         |
| Chimici                                                                                                                                 | 3         |
| Meccanici                                                                                                                               | 5         |
| Tessili                                                                                                                                 | 4         |
| Alimentaristi - Agroindustriale                                                                                                         | 0         |
| Edilizia                                                                                                                                | 5         |
| Poligrafici e Spettacolo                                                                                                                | 2         |
| Commercio                                                                                                                               | 14        |
| Trasporti                                                                                                                               | 1         |
| Credito e Assicurazioni                                                                                                                 | 2         |
| Aziende di Servizi                                                                                                                      | 4         |
| Amministrazione Pubblica                                                                                                                | 0         |
| Enti e Istituzioni Private                                                                                                              | 5         |
| Altri Vari                                                                                                                              | 9         |
| <b>Totale</b>                                                                                                                           | <b>56</b> |

Tabella 2

| <b>Contrattazione Nazionale</b><br><b>Ccnl vigenti depositati al CNEL</b><br><i>(giugno 2015)</i><br><i>Ripartizione per settore</i> |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Agricoltura                                                                                                                          | 36         |
| Chimici                                                                                                                              | 31         |
| Meccanici                                                                                                                            | 23         |
| Tessili                                                                                                                              | 30         |
| Alimentaristi - Agroindustriale                                                                                                      | 32         |
| Edilizia                                                                                                                             | 57         |
| Poligrafici e Spettacolo                                                                                                             | 43         |
| Commercio                                                                                                                            | 164        |
| Trasporti                                                                                                                            | 73         |
| Credito e Assicurazioni                                                                                                              | 32         |
| Aziende di Servizi                                                                                                                   | 34         |
| Amministrazione Pubblica                                                                                                             | 38         |
| Enti e Istituzioni Private                                                                                                           | 85         |
| Altri Vari                                                                                                                           | 56         |
| <b>Totale</b>                                                                                                                        | <b>734</b> |

## I numeri dell'Archivio contratti

assoluti, sia come percentuali. Si evidenziano in questo modo i periodi in cui il dato ha subito maggiori variazioni durante gli ultimi 3 anni.

Relativamente ai nuovi accordi/contratti nazionali inseriti nell'Archivio Cnel nel corso dell'ultimo trimestre, nel *Grafico 2* viene illustrata la ripartizione in base alla tipologia dei 56 accordi depositati.

Appare evidente la prevalenza dei cosiddetti “testi definitivi”, cioè i contratti nella loro stesura finale completi di tutti gli articoli. Tra questi - ben 34 su 56 - in 25 casi si tratta di nuove accessioni, vale a dire nuovi contratti sottoscritti per la prima volta e/o depositati per la prima

Grafico 2

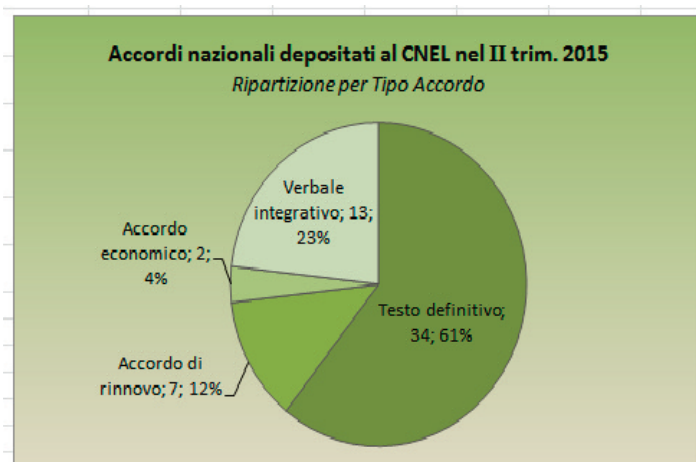


Grafico 1

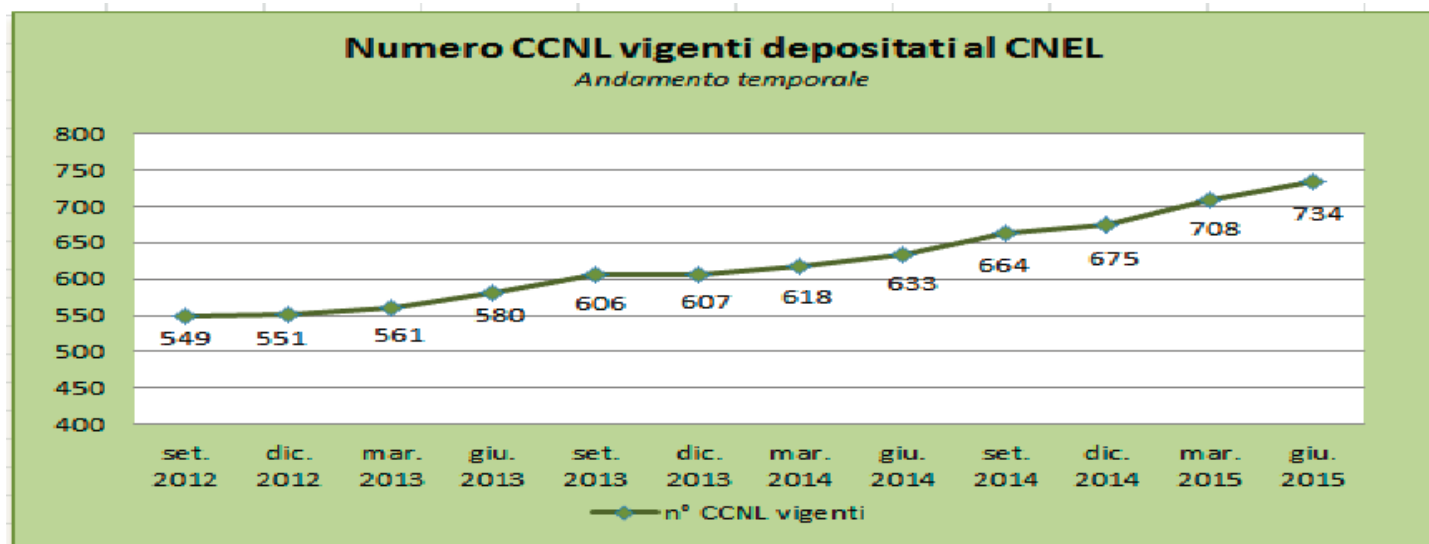


Tabella 3

| Numero CCNL vigenti                         |                 |          |
|---------------------------------------------|-----------------|----------|
| Variazione rispetto al trimestre precedente |                 |          |
| periodo di riferimento                      | valori assoluti | valori % |
| IV trim. 2012                               | 2               | 0,4      |
| I trim. 2013                                | 10              | 1,8      |
| II trim. 2013                               | 19              | 3,4      |
| III trim. 2013                              | 26              | 4,5      |
| IV trim. 2013                               | 1               | 0,2      |
| I trim. 2014                                | 11              | 1,8      |
| II trim. 2014                               | 15              | 2,4      |
| III trim. 2014                              | 31              | 4,9      |
| IV trim. 2014                               | 11              | 1,7      |
| I trim. 2015                                | 33              | 4,9      |
| II trim. 2015                               | 26              | 3,7      |

volta nell'Archivio Cnel.

Nella maggior parte dei casi, questi “nuovi contratti” riguardano settori merceologici e tipologie di imprese e lavoratori per i quali esistevano già contratti nazionali in corso di vigenza, ma sottoscritti da altri soggetti datoriali e/o sindacali. Si tratta quindi di testi contrattuali che risultano inediti per l'Archivio contratti.

Riportiamo, infine, come di consueto, nella *Tabella 4* e nel *Grafico 3* il quadro riassuntivo aggiornato dei contenuti attualmente disponibili all'interno della sezione dell'Archivio contratti denominata “Analisi avanzate sui CCNL”, attraverso la quale è possibile effettuare la lettura sistematica dei testi contrattuali secondo le diverse tematiche in essi contenute.

## I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 4

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

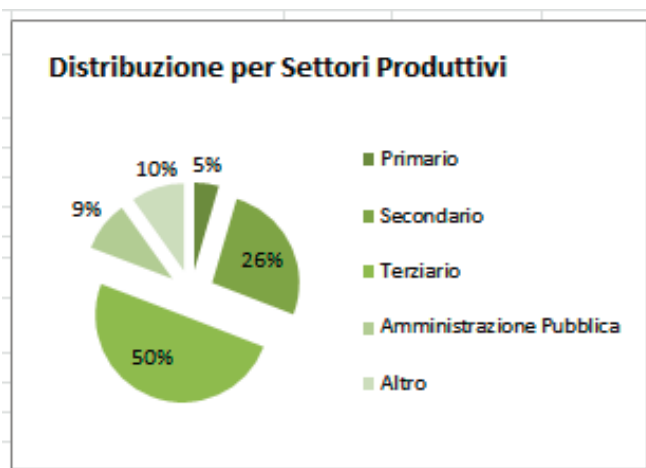
Sono attualmente 3.762 contratti nazionali di lavoro, "classificati" secondo le diverse tematiche contenute negli accordi contrattuali per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

| Definitivi | Verbali | Economici | Integrativi | Totale |
|------------|---------|-----------|-------------|--------|
| 1.218      | 962     | 765       | 817         | 3.762  |

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

|                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| Agricoltura                     | 171          |
| Chimici                         | 235          |
| Meccanici                       | 107          |
| Tessili                         | 268          |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 188          |
| Edilizia                        | 194          |
| Poligrafici e Spettacolo        | 309          |
| Commercio                       | 432          |
| Trasporti                       | 569          |
| Credito e Assicurazioni         | 388          |
| Aziende di Servizi              | 179          |
| Amministrazione Pubblica        | 351          |
| Enti e Istituzioni Private      | 258          |
| Altri Vari                      | 113          |
| <b>Totale</b>                   | <b>3.762</b> |

Grafico 3



## Pubblica amministrazione, prevale il settore istruzione

Alla data di redazione di questo numero del Notiziario, sono 21.623 gli accordi di contrattazione decentrata trasmessi al CNEL ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. n. 150/2009, classificati e pubblicati nella sezione dedicata ai contratti nazionali e integrativi del settore pubblico. La maggior parte di essi proviene dal settore Istruzione (scuole di ogni ordine e grado) con 14.529 testi contrattuali, seguiti dal settore delle Autonomie Locali (comuni, regioni, province, ecc.) con 6.461, da quello della Sanità (ASL, Aziende ospedaliere, ecc.) con 435 e dal settore delle Amministrazioni centrali con 218. Ad essi si aggiungono 255 accordi integrativi nazionali di amministrazione o ente, pubblicati in una sezione a parte. L'elenco sempre aggiornato degli accordi del settore pubblico raccolti in Archivio è consultabile, secondo l'ordine cronologico riferito alla data di stipula, attraverso il portale [www.cnel.it/Archivio](http://www.cnel.it/Archivio) nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico/Contratti decentrati integrativi. Per facilità di consultazione, gli accordi sono raggruppati in quattro macro-settori, suddivisi a loro volta per regione, provincia e anno di riferimento.

Segue dalla prima pagina

## On-line l'elenco degli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL

Per agevolare la lettura, sono stati riportati solo gli accordi "vigenti" (ossia, gli ultimi disponibili presso la banca dati dell'Archivio, anche se scaduti), suddivisi per settore; ciascun settore è stato a sua volta ripartito in base al CCNL di riferimento, se indicato all'interno degli accordi. Oltre alle date di stipula, decorrenza e scadenza degli accordi, il *report* indica – ove disponibili – i dati relativi al numero dei dipendenti (totali, in esubero e interessati alla riduzione di orario), l'ambito territoriale, il mittente e i contraenti firmatari.

L'elenco completo di tutti gli accordi di solidarietà depositati presso l'Archivio, compresi quelli scaduti e rinnovati, per un totale di 1.051 contratti, è consultabile dalla *home-page* del CNEL ([www.cnel.it/Archivio](http://www.cnel.it/Archivio) nazionale dei contratti collettivi di lavoro/contratti di solidarietà).

## Misurazione della rappresentatività, l'Autorità garante per la *privacy* risponde all'INPS

In giugno l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha presentato la Relazione sull'attività svolta nel corso del 2014 e sullo stato di attuazione della normativa sulla *privacy*. Un capitolo della relazione è dedicato alla protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro. Con riferimento alla misura della rappresentatività sindacale nel lavoro privato finalizzata alla contrattazione nazionale di categoria, ossia alle procedure previste per l'attuazione del "Testo unico sulla rappresentanza" sottoscritto il 10 gennaio 2014, la Relazione richiama il contenuto del parere richiesto dall'Istituto nazionale della previdenza sociale all'Autorità per la protezione dei dati personali e reso dal Garante in data 18 dicembre 2014 (parere n. 609), sulle modalità di erogazione, da parte dell'INPS, del servizio di raccolta, aggregazione su base annuale e trasmissione al CNEL del numero di deleghe sindacali conferite per ciascun ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali afferenti all'area di rappresentanza di Confindustria.

La richiesta, rivolta al Garante in data 7 novembre 2014, aveva ad oggetto la bozza di convenzione fra INPS, Confindustria, CGIL, CISL e UIL (successivamente firmata in data 16 marzo 2015, mentre il 14 aprile scorso l'INPS ha pubblicato la circolare n. 76 con le istruzioni operative), nella quale - con riferimento all'attuazione della prima parte della procedura prevista dall'accordo interconfederale - si disciplinano le modalità di trasmissione del dato associativo, relativo cioè agli iscritti per ogni singola area contrattuale. Lo schema di convenzione sottoposto al Garante riguardava le modalità di trattamento dei dati relativi all'adesione individuale del lavoratore alla sigla sindacale, e in particolare le indicazioni da parte dell'azienda - nella specifica sezione del modulo UNIEMENS - del codice del contratto collettivo nazionale applicato per ogni lavoratore, nonché del codice della federazione di categoria cui il lavoratore ha conferito la delega.

Nel merito, con il citato parere l'Autorità ha ritenuto che, ai fini della misura della rappresentatività di ciascuna sigla, non è necessario che le aziende trasmettano all'INPS i dati sensibili relativi all'iscrizione sindacale dei singoli lavoratori, essendo allo stesso fine sufficienti la rilevazione e la trasmissione del numero complessivo di deleghe riferite a ciascuna sigla sindacale. L'Autorità ha argomentato che l'indicazione del codice della fede-

razione di categoria cui il lavoratore aderisce rappresenta una informazione di per sé idonea a individuare l'adesione sindacale del lavoratore, la quale costituisce un dato sensibile che può essere lecitamente trattato soltanto alle condizioni stabilite dal codice in materia di protezione dei dati personali, e soltanto limitatamente alle finalità perseguite. La conoscenza, da parte del datore, della sigla sindacale cui il lavoratore aderisce si rende ovviamente necessaria ai fini delle trattenute per il versamento delle quote nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro. La misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni, entrambe finalizzate alla contrattazione nazionale di categoria, non costituiscono adempimenti strettamente inerenti la gestione del singolo rapporto di lavoro, ma si configurano piuttosto come adempimenti funzionali alla generale attività delle organizzazioni sindacali, eseguibili anche solo attraverso dati numerici non nominativi (conteggio delle deleghe riferite a ogni sigla, per ciascun anno).

Il Garante sottolinea, infine, la necessaria simmetria rispetto al settore del lavoro pubblico, dove l'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni - attività svolta dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle PP. AA. (ARAN), che consta di più fasi che vanno dalla raccolta dei dati associativi ed elettorali riferiti ai singoli periodi di osservazione, alla certificazione degli stessi - non comporta la trasmissione da parte dei datori (le Pubbliche Amministrazioni) di dati sensibili sull'adesione sindacale dei singoli lavoratori che hanno conferito la delega.

I dati aggregati relativi a ciascuna organizzazione per il periodo gennaio-dicembre di ogni anno dovranno successivamente essere convogliati al CNEL, dove è previsto che si svolgerà la ponderazione con i dati risultanti dalle elezioni delle RSU per ciascuna delle sigle firmatarie della convenzione o che vi abbiano successivamente aderito.

*Il Notiziario dell'Archivio contratti è realizzato dal II Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero il dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e i seguenti funzionari: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Giuditta Occhiocupo, Sandro Tomaro, Simona Tradardi, Magda Trotta. Collaborazione editoriale di Marco Silvi dell'Assistenza Informatica.*