

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 19 - settembre 2015 - notiziario trimestrale on-line

Operativo dal 1° ottobre il portale unico ARAN-CNEL sulla contrattazione decentrata nelle Pubbliche Amministrazioni

Con l'invio di una circolare congiunta a circa 20.000 amministrazioni pubbliche, l'8 settembre è divenuta operativa la procedura unificata ARAN-CNEL per la trasmissione, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, degli accordi di contrattazione collettiva decentrata nel settore pubblico, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, nonché dell'art. 46, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165. A partire dal 1° ottobre 2015, le Amministrazioni Pubbliche devono effettuare il predetto adempimento utilizzando, per ciascun accordo da inviare al CNEL e all'ARAN, il portale unico realizzato dalle due Amministrazioni, al quale si può accedere indifferente da uno dei due rispettivi siti istituzionali. Dalla stessa data, quindi, non è più possibile utilizzare i precedenti canali di invio, compresa la posta certificata.

Continua a pagina 3

Il report CNEL-ISTAT su “La contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese”. Alcune evidenze

Il report sulla contrattazione di secondo livello in Italia, sviluppato nell'ambito del progetto CNEL-ISTAT “Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa” e pubblicato sul sito istituzionale del CNEL (www.cnel.it/in evidenza), dedica il quarto capitolo alla diffusione della contrattazione integrativa nelle imprese italiane.

Il capitolo fornisce un quadro dell'evoluzione normativa che ha interessato la materia a partire dalla seconda metà degli anni 2000, con interventi che hanno gradualmente ridisegnato gli strumenti di politica attiva e passiva del lavoro come vie di incentivazione della competitività del sistema produttivo, della produttività e

Continua a pagina 2

Sommario

- Operativo dal 1° ottobre il portale unico ARAN-CNEL sulla contrattazione decentrata nelle Pubbliche Amministrazioni
- Il report CNEL-ISTAT su “La contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese”. Alcune evidenze
- Marittimi, un accordo quadro per l'accorpamento dei CCNL
- Accordo sulla rappresentatività anche nella cooperazione
- I fondi di solidarietà quali strumenti di tutela del lavoratore
- Bancari, confermata la centralità del contratto nazionale
- La responsabilità contabile per gli accordi collettivi pubblici
- I numeri dell'archivio contratti
- Rilevazioni ISTAT: cresce l'attesa per gli accordi scaduti
- Le materie regolate nei contratti collettivi di secondo livello: un approfondimento sulla banca dati ADAPT
- I criteri per gli incentivi alla contrattazione aziendale
- Partecipazione e produttività, legami covalenti nel nuovo accordo del gruppo FCA

On-line su www.cnel.it il secondo report periodico dei contratti collettivi nazionali vigenti



Segue dalla prima pagina

Il report CNEL-ISTAT su “La contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla performance delle imprese”. Alcune evidenze

dell'occupazione, anche attraverso lo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Il processo ha coinvolto anche le regole delle relazioni industriali, in particolare l'insieme di principi volti a rendere più flessibile ed equilibrato il rapporto fra livelli di contrattazione. Tali regole sono state progressivamente rimodellate in direzione di uno spostamento di peso della contrattazione dal livello nazionale a quello decentrato, di una crescente autonomia negoziale del secondo livello - aziendale e territoriale - e di un suo più stretto collegamento con le politiche del lavoro, allo scopo di accentuare la relazione fra dinamiche retributive e strumenti di organizzazione del lavoro, ancorando quote significative di risorse a forme di incentivazione della produttività, dell'innovazione, dell'efficienza organizzativa e, in generale, della competitività del sistema.

Questi mutamenti introducono il problema di una misurazione del loro effettivo impatto sulla *performance* delle imprese, e più in generale della carenza di informazioni ufficiali in merito a modalità, diffusione e caratteristiche della contrattazione di secondo livello. Un gruppo di lavoro ISTAT, nel quadro della collaborazione pluriennale con il CNEL, ha ideato un “sistema informativo sulla contrattazione aziendale”, allo scopo di monitorare il fenomeno mettendo a sistema l'offerta informativa esistente e indagini sul campo con testimoni privilegiati.

Si è fatto uso di moduli aggiuntivi a rilevazioni pre-esistenti e dei contenuti informativi degli archivi disponibili, armonizzandone classificazioni e definizioni in modo da garantire completezza dell'informazione, un adeguato livello di dettaglio e qualità delle stime. Ne è derivato un *database* complesso su cui studiare i fattori che determinano la probabilità di un'impresa di ricorrere a un contratto di secondo livello, nonché gli effetti della contrattazione decentrata su tipologie di differenziali salariali, e la dimensione del legame rilevabile tra contrattazione di secondo livello e produttività delle imprese.

Il *report* estrae i dati desunti dalla rilevazione diretta sullo stato delle relazioni industriali (tasso di sindacalizzazione, adesione ad associazioni di categoria, diffusione di incentivi erogati in assenza di contrattazione di secondo livello, tipo di rappresentanza sindacale presente), sul livello e i contenuti della contrattazione di secondo livello collettiva e/o individuale, sulle materie negoziate nel contratto di secondo livello, sul premio di

risultato, sugli importi relativi a voci specifiche regolate dalla contrattazione decentrata (superminimi individuali, indennità fisse, premi di risultato predeterminati, premi variabili in funzione degli obiettivi), su un campione di 13.400 imprese di almeno 10 dipendenti di tutti i settori escluse agricoltura e P.A. in senso stretto. L'adozione di un CCNL risulta non tanto influenzata dall'attività economica principale svolta dalle imprese, quanto dalla complessità aziendale in termini di prodotti/servizi offerti. Il 99% delle imprese applica almeno un CCNL e nel 76% un'unica tipologia contrattuale copre il 100% dei dipendenti. Le imprese che applicano al totale dei loro dipendenti un unico tipo di CCNL sono l'82% di quelle con meno di 50 dipendenti e appena il 12% di quelle con almeno 500 dipendenti. L'elemento di garanzia retributivo, introdotto per stimolare la diffusione dei contratti integrativi, è utilizzato nel 18% delle imprese, e il 12% lo applica senza prevedere altri incentivi retributivi integrativi al contratto nazionale.

Le RSU e RSA sono poco diffuse, rispettivamente presenti nel 12% e 11,8% delle imprese; posto uguale a 100 il totale nazionale, il 53,1% delle RSU e il 65,1% delle RSA sono nell'industria in senso stretto, con una presenza maggiore nel Nord-ovest e correlata alla classe dimensionale. La presenza del comitato aziendale europeo coinvolge appena lo 0,4% del campione (di questo, il 46% nell'industria manifatturiera).

Il *report* fornisce un'analisi delle tipologie contrattuali e delle materie contrattate: sull'insieme dei contratti di secondo livello siglati sul territorio nazionale, il 40% riguarda attività manifatturiere, il 12% attività delle costruzioni e l'11,8% il commercio (queste tre aggregazioni sono le più consistenti in termini di numero di imprese a livello nazionale: rispettivamente pari al 35%, 10,5% e 18%). La maggior concentrazione di contratti decentrati si trova nel Nord-est (39%) e nel Nord-ovest (35%), mentre nel Centro si scende sotto il 30% e intorno al 20% al Sud. Quanto ai contenuti, la rilevazione evidenzia fino a 28 materie negoziate a livello aziendale.

L'analisi dei fattori che determinano la pratica della contrattazione evidenzia come le tipologie della decentrata e le sue modalità di diffusione si differenziano significativamente a seconda delle imprese dove essa trova applicazione. Nel modello ISTAT la variabile dipendente è rappresentata alternativamente dalla presenza di contrattazione di secondo livello (collettiva e/o individuale) e solo dalla contrattazione collettiva; le variabili esplicative sono rappresentate dai fattori strutturali potenzialmente condizionanti le relazioni industriali (localizzazione, settore, dimensione, tasso di sindacalizzazione), cui si aggiungono fattori esplicativi della composizione della forza lavoro aziendale (quota di occupati femmine, tipologia di qualifica prevalente,

ecc.) e dei comportamenti aziendali ritenuti competitivi (apertura all'esportazione e all'innovazione). Ne emerge che la probabilità di rilevare la presenza di un accordo integrativo è influenzata positivamente dalla dimensione dell'impresa, dall'ubicazione geografica e dal tasso di sindacalizzazione. Quanto alla forza lavoro, i dati suggeriscono che all'aumentare della quota della forza lavoro flessibile diminuisce l'esigenza per l'impresa di contrattare aspetti accessori al CCNL, e si depotenzia la forza contrattuale della rappresentanza dei lavoratori. Quanto alle attività di esportazione e di innovazione, solo la seconda (come quota di fatturato dedicata alla spesa in innovazione di processo o prodotto o organizzazione o *marketing*) appare un determinante per la pratica della contrattazione.

Infine, sull'efficacia della contrattazione integrativa aziendale rispetto alla *performance*, sono stati utilizzati dati che riguardano la pratica di contrattazione di secondo livello nel 2012 in un campione di imprese italiane di 11.820 unità. L'analisi riguarda la stima della relazione rilevabile tra la contrattazione di secondo livello e la produttività misurata come valore aggiunto reale per dipendente, tenendo presente che - non disponendo di un *panel* longitudinale di dati d'impresa relativi alle pratiche di contrattazione - non è possibile indagare la relazione causale tra le due variabili. I risultati mostrano un legame significativo e positivo tra contrattazione aziendale e produttività totale dei fattori. I coefficienti rivelano un contributo molto modesto della contrattazione integrativa alla *performance*, a causa dell'effetto medio ponderato dei diversi elementi - incentivi, formazione, flessibilità degli orari, ecc. - che fanno parte del contratto. E' probabile che, concentrando singolarmente su ognuno degli elementi oggetto del contratto, le stime rivelerebbero effetti molto eterogenei: ad esempio, fra le caratteristiche interne dell'impresa l'efficienza è influenzata sempre positivamente dalla presenza di attività di innovazione di processo e di *marketing*. Si può senz'altro rilevare una relazione statisticamente robusta e positiva tra l'adozione di contratti integrativi e l'efficienza aziendale intesa come produttività totale dei fattori, anche se l'effetto d'impatto appare modesto, e ciò non per ragioni riconducibili alla contrattazione decentrata in quanto tale, quanto alla strumentazione utilizzata (indicatori, obiettivi, disegni dei meccanismi incentivanti, questioni di complementarità tra fattori coinvolti, ecc.). Vi sono inoltre ragioni per presumere, secondo l'ISTAT, che la contrattazione integrativa espliciti effetti positivi in termini di efficienza produttiva proprio in virtù della sua prossimità alle parti contraenti, fornendo al *management* l'opportunità di utilizzare uno strumento che riduce le complessità e le conflittualità contingenti, e ai soggetti che rappresentano i lavoratori uno strumento per avanzare richieste più specifiche rispetto a quanto avverrebbe a livello nazionale.

Segue dalla prima pagina

Operativo dal 1° ottobre il portale unico ARAN-CNEL

Per l'attivazione della nuova procedura, le Pubbliche Amministrazioni devono effettuare nell'apposito spazio dedicato sul sito dell'ARAN l'accredito del responsabile legale dell'ente (RLE), il quale nomina un responsabile del procedimento di trasmissione dei contratti integrativi che, dopo aver ricevuto proprie specifiche credenziali, provvede all'invio telematico dei testi contrattuali corredati dalle relazioni tecniche ed illustrative. L'intera procedura è dettagliatamente spiegata nel manuale



**Manuale per la trasmissione
dei contratti integrativi
all'A.Ra.N. e al CNEL**

(art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001)

operativo che i responsabili della trasmissione dei vari enti possono scaricare dai siti internet dell'ARAN o del CNEL (vedi la sezione "Notizie in evidenza" sulla *homepage* del sito www.cnel.it).

A parte i vantaggi in termini di semplificazione amministrativa e di riduzione degli oneri procedurali, anche grazie ad un migliore utilizzo delle tecnologie informatiche, il nuovo portale unico è il presupposto per la creazione di una banca dati universale da cui attingere preziose informazioni, costantemente aggiornate, sull'andamento delle dinamiche contrattuali e retributive nel settore pubblico. Il CNEL, nell'ambito delle funzioni attribuite dalla l. 936/1986 e ss.mm.ii., continuerà a farsi carico del compito di archiviare e rendere liberamente disponibili *on-line* per la pubblica consultazione i testi degli accordi di contrattazione integrativa stipulati presso tutte le sedi nazionali e decentrate dei vari enti pubblici, secondo uno schema di classificazione già collaudato negli anni scorsi. Ricordiamo infatti che sin dal 2009, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sopra richiamato, l'archivio contratti si è dotato di una specifica sezione dedicata agli accordi di contrattazione integrativa trasmessi dalle Pubbliche Amministrazioni: una sezione che ad oggi conta più di 23.000 testi contrattuali provenienti da circa 6.000 enti diversi. Grazie alla nuova procedura unificata di trasmissione degli accordi, questo *database* è destinato ad un rapido incremento e rappresenta la più ampia e completa banca dati pubblica, liberamente accessibile, in materia di contrattazione collettiva.

Marittimi, un accordo quadro per l'accorpamento dei CCNL

Il 1° luglio è stato sottoscritto da CONFITARMA, ASSORIMORCHIATORI, FEDERIMORCHIATORI, FEDARLINEA, FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-TRASPORTI un importante accordo quadro - in corso di acquisizione da parte dell'archivio - per la realizzazione del contratto collettivo unico 2015-2017 per il settore privato dell'industria armatoriale. In esso vengono accorpati tutti i CCNL dell'area CONFITARMA scaduti il 31 dicembre 2010 (i cui testi sono disponibili sul sito internet www.cnel.it nella sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Contrattazione nazionale settori pubblico e privato / Archivio corrente / Trasporti), che interessano circa 54.500 marittimi imbarcati e circa 7.800 addetti a terra.

Per effetto di tale accorpamento, il CCNL unico per il settore privato dell'industria armatoriale è ora composto da due aree contrattuali di riferimento: "Mare" e "Terra", a loro volta articolate in "sezioni", ciascuna delle quali corrisponde a uno dei CCNL di categoria sin qui applicati, che mantiene un suo specifico campo di applicazione.

Per tutte le categorie, l'accordo-quadro definisce la decorrenza in tre *tranches* degli incrementi retributivi (1° luglio 2015, 1° gennaio 2016, 1° gennaio 2017) nonché l'entità dell'importo *una-tantum*, pari ad € 500, da riconoscere con le competenze del mese di luglio 2015 e del contributo a carico dei lavoratori marittimi e amministrativi per il rinnovo del contratto collettivo (1/26 del minimo contrattuale mensile).

Accordo sulla rappresentatività anche nella cooperazione

Il 28 luglio è stato sottoscritto l'accordo interconfederale tra AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP, CGIL, CILS e UIL (www.cnel.it / archivio nazionali dei contratti collettivi di lavoro / accordi interconfederali / assetti contrattuali) che, fra gli altri contenuti, recepisce le disposizioni sulla misurazione e sulla certificazione della rappresentatività sindacale contenute nell'accordo interconfederale del 10-1-2014 (c.d. "testo unico della rappresentanza"). Coerentemente con quanto stabilito nel "testo unico", l'accordo prevede che le organizzazioni sindacali firmatarie procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice che sarà comunicato al CNEL. Analogamente, per effetto della stipula dei CCNL, le stesse organizzazioni attribuiranno (e comunicheranno al CNEL) uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate. Il dato associativo (rilevato a cura dell'INPS) e quello elettorale in occasione delle elezioni delle RSU nei singoli luoghi di lavoro (raccolto a cura del Comitato Regionale dei Garanti o analogo organismo all'uopo costituito) saranno trasmessi al CNEL, che provvederà ad effettuarne la ponderazione entro il mese di aprile.

I fondi di solidarietà quali strumenti di tutela del lavoratore

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 221, SO n. 53, del 23 settembre è entrato in vigore il dlgs. n. 148 del 14 settembre 2015, recante "Disposizioni per il rioridino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Tale atto normativo è dedicato ai trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante e ad assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto "nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa".

Con riferimento a quest'ultimo punto, il Titolo II della norma contiene disposizioni (artt. 26-40) in merito ai "Fondi di solidarietà", la cui costituzione viene affidata alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, chiamate a stipulare "accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali". Successivamente, è prevista l'adozione, entro 90 giorni, di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il quale i Fondi vengono istituiti presso l'INPS.

Il legislatore delinea sostanzialmente tre tipologie di Fondi: i fondi di solidarietà bilaterali (art. 26), i fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27) e il fondo di solidarietà residuale (art. 28).

I primi riguardano i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Titolo I dello stesso decreto, ossia quello relativo alla disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie da applicare a determinate categorie di imprese elencate negli artt. 10 e 20. Tali fondi non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS. La loro istituzione è obbligatoria per i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, inclusi gli apprendisti. La norma elenca le possibili ulteriori finalità di tali fondi, tra cui: a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative; b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea. Lo stesso articolo dispone anche l'eventualità che negli accordi e contratti istitutivi sia prevista la possibilità che nei fondi confluisca l'apposito fondo interprofessionale istituito dalle stesse parti firmatarie ai sensi dell'art. 118 della l. 388/2000.

Con riferimento alle causali previste dalle norme in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, i fondi assicurano la prestazione di un assegno di importo "almeno pari all'integrazione salariale", di cui viene stabilita la durata massima (art. 30). L'assegno viene erogato previa domanda di accesso da presentare non prima di trenta giorni e non oltre il termine di quin-

Continua a pagina 7

Bancari, confermata la centralità del contratto nazionale

Dopo un non facile confronto tra le Parti e una trattativa durata circa un anno e mezzo, l'8 luglio scorso è stato definitivamente sottoscritto da ABI, DIRCRE-DITO-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN l'accordo di rinnovo del CCNL del 19.1.2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, a seguito dell'esito positivo delle consultazioni dei lavoratori sull'ipotesi già siglata il 31 marzo 2015 (consultabile su [www.cnel.it / archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio corrente / credito e assicurazioni / bancari ABI](http://www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro_contrattazione_nazionale_settori_pubblico_e_privato_archivio_corrente_credito_e_assicurazioni_bancari_ABI)).

La durata dell'accordo - che resterà in vigore fino al 31 dicembre 2018 - è stata allungata di un anno, *conditio sine qua non* posta dall'ABI per riconoscere un incremento medio, a regime, di 85 euro, da erogare in 3 *tranches* (25 euro dal 1 ottobre 2016; 30 euro dal 30 ottobre 2017 e 30 euro dal 30 ottobre 2018).

L'accordo riguarda circa 309 mila bancari e contiene, accanto alle disposizioni finalizzate alla tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, soluzioni di significativo impatto sociale in quanto volte a tutelare l'occupazione e a favorire l'occupabilità, in particolar modo per i giovani, finalizzate ad introdurre possibilità di intervenire nelle crisi con strumenti calibrati sulle diverse esigenze. Viene istituita per la prima volta una piattaforma bilaterale informatica per l'occupabilità dei lavoratori che hanno perso il posto, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nelle imprese bancarie. In caso di nuove assunzioni le banche valuteranno prioritariamente le posizioni dei dipendenti confluiti nella sezione emergenziale del "fondo di solidarietà".

Il fondo per la nuova occupazione (F.O.C.) - istituito nella precedente tornata contrattuale - è stato prorogato fino al 31 dicembre 2018 con le modalità di finanziamento già previste che coinvolgono anche i *top manager*, chiamati a contribuire con il versamento di una quota del proprio stipendio. Implementando misure volte ad agevolare l'accesso al lavoro delle nuove generazioni, tale fondo finanzia nuove assunzioni di giovani in forma stabile. L'accordo prevede disposizioni di maggior favore per i neoassunti: il differenziale tra il loro salario d'ingresso e i minimi contrattuali passa dal 18% al 10%. Ma il F.O.C., implementato in sinergia con il fondo di solidarietà, potrà essere utilizzato anche per interventi a favore di lavoratori licenziati, da riconvertire e/o riqualificare.

In un'ottica di centralità del contratto nazionale, il nuovo accordo sarà applicato a tutti coloro che lavorano nel settore, evitando l'applicazione di contratti complementari per gli addetti ad alcuni servizi (gestione carte di credito, sistemi di pagamento, *facility management*, ecc.). Le condizioni e le tutele previste dall'accordo saranno garantite anche a coloro che, a seguito di processi di riorganizzazione, ristrutturazione, cessioni individuali e collettive, dovessero passare ad aziende esterne, in una logica di continuità del rapporto di lavoro che

consente di "scongiurare" l'applicazione del contratto a tutele crescenti. Per tutti i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore della riforma del lavoro, quindi prima del 7 marzo 2015, potrà essere richiesta l'applicazione dell'art. 18 in caso di licenziamento illegittimo. Resta aperta, invece, la questione concernente la struttura dell'inquadramento nei livelli perché l'accordo affida ad un "cantier di lavoro" - istituito tra le parti - il compito di formulare ipotesi in merito ad un nuovo sistema di inquadramenti in grado di adeguare l'attuale disciplina - ritenuta non sufficientemente flessibile - ai mutati assetti tecnici, produttivi e organizzativi delle imprese del settore.

Tra le novità in materia professionale si segnala l'introduzione della cosiddetta "fungibilità", vale a dire la previsione della intercambiabilità dei quadri direttivi dal 1° al 4° livello retributivo, a prescindere dal loro inquadramento. Sarà possibile, dunque, che ad un quadro direttivo possa essere richiesto di svolgere un incarico che spetterebbe ad un soggetto inquadrato in un livello inferiore. In tema di trattamento di fine rapporto va evidenziata la modifica della base di calcolo, che ora comprende esclusivamente le seguenti voci: stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare, lasciando fuori indennità ed assegni *ad personam*. Come accennato in precedenza, rimane aperta la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale più flessibile e più rispondente ai mutati assetti produttivi e organizzativi delle imprese bancarie. I lavori del "cantier" previsto dall'art. 5 del nuovo CCNL dovranno concludersi entro 12 mesi dalla data di stipula del CCNL stesso ai fini della stipula del successivo rinnovo.

La responsabilità contabile per gli accordi collettivi pubblici

L'ordinanza della Corte di Cassazione SS.UU. n. 14689/2015 del 14 luglio 2015 ha stabilito che la responsabilità contabile derivante dalla firma di contratti collettivi integrativi del settore pubblico non rispettosità di vincoli di bilancio contenuti in norme di legge, grava sulla parte pubblica datoriale e "non già anche sulle rappresentanze sindacali dei lavoratori". Si cancella il principio, affermato dalla giurisprudenza contabile, della corresponsabilità nel danno erariale dei rappresentanti sindacali co-firmatari, insieme alla parte pubblica, di accordi contenenti clausole nulle in quanto non rispettose dei vincoli contabili. La sentenza fonda la sua *ratio* nel presupposto che i rappresentanti sindacali svolgono la loro attività in qualità di portatori di funzioni di rappresentanza degli interessi dei lavoratori, e non di funzioni atte a perseguire interessi e finalità proprie della P. A. I vincoli posti alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 40, co. 3-*quinq*ues, del decreto legislativo 165 del 2001 gravano sulla parte pubblica, e pertanto anche la responsabilità per accertato mancato rispetto degli stessi.

I numeri dell'Archivio contratti

Nel III trimestre del 2015 l'Archivio contratti del CNEL si è arricchito di ulteriori 22 accordi e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, depositati dalle parti stipulanti in ottemperanza all'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936. La tabella 1 riassume, come di consueto, i CCNL pervenuti nel trimestre suddivisi in base alle categorie di riferimento.

In quest'ultimo trimestre si è quindi registrata una lieve flessione nel numero dei documenti depositati in Archivio rispetto ai due trimestri precedenti, calo che può essere ricondotto sia al periodo estivo, sia al mancato deposito di alcuni significativi accordi - stipulati anche antecedentemente al periodo in questione - di cui si è venuti comunque a conoscenza. Inoltre, dei 22 accordi depositati, ben 11 rappresentano nuove accessioni, vale a dire stesure complete di nuovi CCNL, peraltro stipulati quasi totalmente nel periodo in esame.

Ricordando ancora una volta che le elaborazioni pro-

dotte in questo Notiziario sono sempre derivanti da ciò che effettivamente risulta depositato nell'Archivio CNEL in osservanza del dettato normativo su menzionato, con l'inserimento degli ultimi accordi il totale complessivo dei CCNL vigenti raggiunge quota 743 con un aumento di 9 unità rispetto al trimestre precedente (tabella 2).

A seguito della ricognizione effettuata e al fine di completare i contenuti dell'Archivio con gli accordi e/o i contratti risultati mancanti, si sta procedendo ad invitare le parti stipulanti a depositarli quanto prima.

Nella tabella 3 riportiamo il quadro riassuntivo per settore degli accordi e CCNL consultabili tramite il sistema di "analisi avanzate" presente sul sito www.cnel.it all'interno della sezione dedicata alla contrattazione nazionale. Come è noto tale applicativo, liberamente consultabile *on-line*, consente di effettuare analisi comparative dei vari istituti presenti all'interno dei contratti nazionali.

Tabella 1

Contrattazione Nazionale Accordi depositati al CNEL nel III trimestre 2015 <i>Ripartizione per settore</i>	
Agricoltura	2
Chimici	0
Meccanici	2
Tessili	0
Alimentaristi - Agroindustriale	0
Edilizia	3
Poligrafici e Spettacolo	0
Commercio	5
Trasporti	2
Credito e Assicurazioni	2
Aziende di Servizi	0
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	4
Altri Vari	2
Totale	22

Tabella 2

Contrattazione Nazionale Ccnl vigenti depositati al CNEL <i>(settembre 2015)</i> <i>Ripartizione per settore</i>	
Agricoltura	37
Chimici	32
Meccanici	23
Tessili	30
Alimentaristi - Agroindustriale	32
Edilizia	59
Poligrafici e Spettacolo	43
Commercio	166
Trasporti	75
Credito e Assicurazioni	30
Aziende di Servizi	34
Amministrazione Pubblica	38
Enti e Istituzioni Private	87
Altri Vari	57
Totale	743

I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 3

Contrattazione Nazionale	
Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" *	
<i>(settembre 2015)</i>	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	174
Chimici	236
Meccanici	110
Tessili	268
Alimentaristi - Agroindustriale	188
Edilizia	197
Poligrafici e Spettacolo	312
Commercio	435
Trasporti	575
Credito e Assicurazioni	392
Aziende di Servizi	180
Amministrazione Pubblica	356
Enti e Istituzioni Private	276
Altri Vari	118
Totale	3.817

* Analisi avanzate è il software che consente l'interrogazione dei Ccnl depositati secondo un'ampia selezione delle diverse tematiche in essi contenute.

Nei grafici seguenti - *grafico 1* e *grafico 2* - è stata, infine, illustrata la distribuzione per tipologia di accordo e per settori produttivi degli accordi relativi alla contrattazione nazionale attualmente inseriti nel sistema di analisi avanzate.

Grafico 1

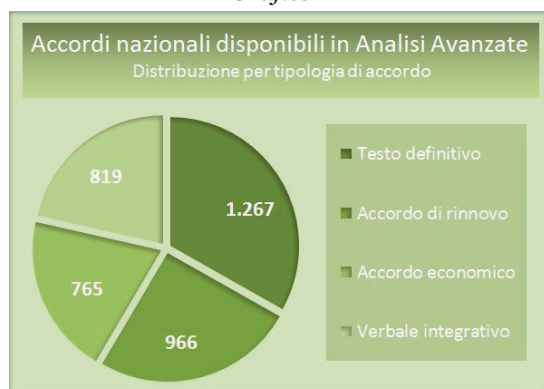
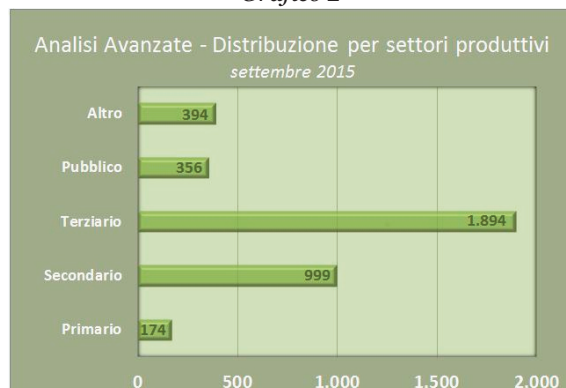


Grafico 2



Segue da pag. 4

I fondi di solidarietà quali strumenti di tutela del lavoratore

dici giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Alla luce del riconoscimento del consolidato sistema di bilateralità e delle peculiari esigenze che caratterizzano i settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, il legislatore ha anche delineato il modello dei fondi di solidarietà alternativi, finalizzati ad assicurare almeno un assegno di durata e misura pari a quello ordinario di cui all'art. 30, ovvero un assegno di solidarietà di cui all'art. 31.

Il fondo di solidarietà residuale, infine, è stato ideato per i casi in cui vi siano datori di lavoro che occupino mediamente più di quindici dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di intervento dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari e che non abbiano costituito alcun fondo. Peraltro, l'art. 29 della norma dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2016 tale fondo debba cambiare denominazione per assumere quella di fondo di integrazione salariale e che ad esso debbano essere applicate, oltre alle disposizioni già in uso, anche quelle delineate nello stesso articolo. Saranno soggetti alla disciplina di questo fondo i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di intervento dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari e che non abbiano costituito altri fondi.

Tale fondo garantisce un assegno di solidarietà (art. 31) per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile e a cui si applicherà, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'art. 35 del decreto accomuna le varie tipologie di fondi e riguarda il loro equilibrio finanziario. Viene previsto, tra le altre cose, che i fondi abbiano obbligo di bilancio in pareggio e che non possano erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Un ulteriore obbligo consiste nella presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione "a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento". Per le Province autonome di Trento e Bolzano è prevista la possibilità di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui applicare la disciplina del fondo di solidarietà bilaterale (art. 40).

I fondi possono essere considerati come strumenti delle relazioni industriali che, mediante un costante confronto con i soggetti istituzionali di riferimento, potrebbero garantire una reale ed efficace tutela dei lavoratori in difficoltà.

Rilevazioni ISTAT: cresce l'attesa per gli accordi scaduti

Nel quadro dei dati sul mercato del lavoro, l'ISTAT pubblica mensilmente gli indicatori sulla copertura contrattuale (relativi al monitoraggio di un campione di contratti collettivi nazionali in vigore e/o in attesa di rinnovo) e sulle retribuzioni contrattuali (calcolati sulla base dei dati tabellari previsti nei contratti collettivi). Sulla base delle rilevazioni di fine settembre i contratti collettivi vigenti sono pari a 39 e regolano il trattamento economico di circa 8 milioni di dipendenti (corrispondenti al 62% del totale dei lavoratori dipendenti e al 59% del monte retributivo complessivo); questo monitoraggio ha altresì evidenziato, per il campione esaminato, l'assenza di contratti in scadenza, nonché il recepimento di nuovi accordi.

I contratti in attesa di rinnovo sono 36 (relativi a circa

4,9 milioni di lavoratori dipendenti), dei quali 15 appartenenti alla Pubblica Amministrazione (circa 2,9 milioni di lavoratori); per questo settore, ai sensi della legge di stabilità 2015, prosegue nell'anno in corso la sospensione della contrattazione per la parte economica.

Per l'intera economia, in base al campione ISTAT, la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo corrisponde al 38%, invariata nel confronto mensile ma in rilevante calo su base annua, essendo ad agosto del 2014 pari al 59%. Nel comparto privato l'analoga quota si valorizza al 20% e, in linea con l'indicatore generale, rimane stabile nel breve periodo e sconta un deciso calo tendenziale (rispetto al 47% di un anno prima). In media i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono circa 56, rispetto ai 32 di un anno fa; secondo il settore l'indicatore mostra il valore più alto per il comparto della Pubblica Amministrazione (68 mesi) e, a seguire, nei servizi privati (41 mesi).

Ad agosto 2015 l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie

rimane pressoché costante rispetto a luglio, in considerazione degli esigui effetti degli accordi economici riguardanti specifici contratti nei settori agricolo e società e consorzi autostradali. Tale indice cresce, invece, dell'1,2% nel confronto annuo; quest'incremento – che interessa ogni comparto ad eccezione della Pubblica Amministrazione – dove continua ad essere nullo – consegue alla crescita rilevata per i dipendenti ricompresi nei restanti settori privati: agricoltura (4%), industria (2,3%) e servizi privati (0,4%).

Un'analisi più dettagliata nell'industria e nei servizi privati mostra come l'incremento retributivo sia diffuso tra i vari rami di attività (ad eccezione dell'industria alimentare, bevande e tabacco e nei servizi di credito ed assicurazione) e sperimenti le dinamiche più intense nei seguenti raggruppamenti di contratti: estrazione di minerali (3%), energia e petroli (3%), gomma, plastica, industria metalmeccanica (2,7%).

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		2012	2013	2014	gen-15 feb-15 mar-15 apr-15 mag-15 giu-15 lug-15 ago-15							
dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti	totale economia	30,4	48,1	59,9	56,9	56,9	56,9	41,8	40,3	40,3	38,0	38,0
	settore privato	10,0	32,9	48,2	44,4	44,4	44,4	24,8	22,9	22,9	19,9	19,9
	agricoltura	4,4	0,0	71,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	industria	1,3	28,8	11,9	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	3,6	3,6
	servizi privati	18,4	39,0	80,0	86,1	86,1	86,1	47,2	43,4	43,4	36,3	36,3
	pubblica amministrazione	100,0	100,0	100,0	100,0	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	30,8	27,8	30,9	37,3	38,3	39,3	49,1	51,2	52,2	55,3	56,3
	settore privato	32,1	14,7	16,5	21,7	22,7	23,7	31,6	33,7	34,7	38,0	39,0
	agricoltura	5,5	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	industria	5,5	5,5	12,9	13,0	14,0	15,0	16,0	17,0	18,0	12,9	13,9
	servizi privati	34,2	21,1	17,3	22,0	23,0	24,0	32,4	34,5	35,5	40,4	41,4
	pubblica amministrazione	30,5	42,5	54,5	61,0	62,0	63,0	64,0	65,0	66,0	67,0	68,0
durata media in mesi della vacanza contrattuale per il totale dei dipendenti	totale economia	9,3	13,3	18,4	21,3	21,8	22,4	20,5	20,7	21,1	21,0	21,4
	settore privato	3,1	4,8	7,8	9,6	10,1	10,5	7,8	7,7	7,9	7,6	7,8
	agricoltura	0,3	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	industria	0,1	1,7	1,6	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
	servizi privati	6,2	8,1	13,9	18,9	19,8	20,6	15,3	15,0	15,4	14,7	15,0
	pubblica amministrazione	30,5	42,5	54,5	61,0	62,0	63,0	64,0	65,0	66,0	67,0	68,0

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

Raggruppamenti di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)			Contratti ancora in vigore a febbraio 2016 (e)	Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati nel 2015	Contratti ancora in vigore a novembre 2015 (e)		
Agricoltura	1,8	100	0	100	93,2	0
Industria	33,9	95,9	0	95,9	28,3	4,1
Servizi privati	37,3	66,2	52,7	66,2	56,8	33,8
Totale settore privato	73	80,9	26,9	80,9	44,5	19,1
Pubblica amministrazione (d)	27	0	0	0	0	100
Totale economia	100	59	19,6	59	32,5	41

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 maggio 2015 che rimarranno tali nei 3 mesi e nei sei mesi successivi per raggruppamento principale di contratti e in assenza di rinnovi. Tali quote sono stimate in base alle risultanze delle indagini sulle retribuzioni contrattuali.

Le materie regolate nei contratti collettivi di lavoro di secondo livello: un approfondimento sulla banca dati ADAPT

L'analisi condotta sulla banca dati ADAPT riguarda 44 materie e 673 contratti di 2° livello del lavoro privato stipulati tra il 2009 e il 2014, classificati per settore, regione di sottoscrizione e livello contrattuale (territorio, gruppo, azienda, stabilimento, reparto).

In base al citato campione, le materie più frequentemente trattate (presenti in almeno il 25% dei contratti) sono 'premio di risultato', 'informazione e consultazione', 'sviluppo professionale e formazione', 'salute e sicurezza', 'elementi fissi della retribuzione', 'ferie, festività e fermate collettive'. Esse variano secondo il settore e il livello contrattuale e tali differenze risultano statisticamente significative.

Come fonte dei dati è stato utilizzato l'archivio ADAPT dei contratti collettivi di 2° livello⁽¹⁾, in base alle informazioni in esso disponibili al 21 settembre 2015. L'archivio presenta per ciascun contratto collettivo una scheda sintetica che mostra l'elenco delle materie trattate nell'accordo. Per ciascun contratto è indicata la presenza/assenza di una specifica materia contrattuale. Le materie contrattate rilevate negli accordi presenti nella banca dati sono 44, raggruppate in 8 macroaree (vedi allegato 1, con relativa estensione dei codici adottati).

Nell'archivio sono presenti 23 contratti (il 3% del totale) stipulati tra il 2009 e il 2011 e 650 contratti stipulati tra il 2012 e il 2015, dei quali 230 stipulati nel 2012, 199 nel 2013 e 221 nel 2014.

I contratti a livello aziendale e di gruppo sono 455 e rappresentano il 67% del totale, mentre i contratti a livello territoriale sono 171, pari al 25% del totale. Poco meno della metà dei contratti è concentrato in tre settori (alimentare, metalmeccanico, credito e assicurazioni), mentre considerando i primi sei settori (ai precedenti si aggiungono edilizia, terziario e distribuzione, energia)

si arriva al 75% circa dei contratti.

Il 40% dei contratti inserito nella banca dati risulta stipulato in Lombardia, mentre in 9 regioni risultano stipulati meno di 10 contratti, come evidenziato nella tabella n. 5⁽²⁾.

I gruppi di materie maggiormente trattate nei contratti presenti in banca dati sono relativi alla retribuzione (72% del totale degli accordi censiti). Seguono quelli riferibili alle relazioni industriali (49%), organizzazione del lavoro (47%), formazione e professionalità (38%), mercato del lavoro (33%), welfare (31%), ambiente, sa-

Tabella 1 - Contratti di secondo livello per raggruppamenti di materie contrattuali

raggruppamenti di materie	n°	% su 673 contratti
Retribuzione	486	72%
Relazioni industriali	331	49%
Organizzazione e orario	315	47%
Formazione e professionalità	254	38%
Mercato del lavoro	223	33%
Welfare, pari opportunità e CSR	211	31%
Ambiente, salute e sicurezza	199	30%
Esigibilità contrattuale	95	14%

Fonte: elaborazione CNEL su dati ADAPT

Nota: per il dettaglio delle materie incluse in ciascun raggruppamento si veda l'allegato 1

lute e sicurezza (30%) e esigibilità contrattuale (14%) (tabella 1).

La materia più frequentemente oggetto di negoziazione è il premio di risultato, presente nel 61% dei casi; seguono informazione e consultazione (38%) e sviluppo professionale e formazione (30%).

In almeno il 20% degli accordi considerati compaiono: salute e sicurezza (28%), elementi fissi della retribuzione (26%), ferie, festività e fermate collettive (24%), commissioni paritetiche (21%).

Gli istituti contrattuali meno frequenti (presenti cioè in meno del 5% dei contratti) sono i seguenti: contratto a tempo determinato, somministrazione, inscindibilità, procedure di raffreddamento, responsabilità sociale di impresa, telelavoro, visite mediche, borse di studio, asilo nido, permessi annui retribuiti, bacino delle professionalità e simili, fondo di solidarietà, sanzioni. Le sanzioni per assicurare l'esigibilità del contratto risultano presenti in soli 3 casi su 673.

Le materie trattate variano significativamente secondo il settore e il livello contrattuale. Le tabelle 3 e 4 riportano per settore e per livello contrattuale la percentuale dei contratti dove compaiono le più frequenti materie contrattuali. L'analisi è limitata alle 6 materie contrattuali presenti in almeno il 25% dei contratti (premio di risultato, informazione e consultazione, sviluppo professionale e formazione, salute e sicurezza, elementi

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151: "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU n. 221 del 23-9-2015 – Suppl. Ordinario n. 53):

Articolo 14 - Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

«1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.»

fissi della retribuzione, ferie). Tali differenze settoriali e per livello contrattuale risultano statisticamente significative. Per verificare la dipendenza tra materie, settore e livello è stato utilizzato il modello statistico di regressione loglineare (adatto ad analizzare tabelle con molte variabili qualitative) e sulle stime dei coefficienti di tali modelli sono stati effettuati gli opportuni test⁽³⁾, i cui risultati (disponibili inviando richiesta all'indirizzo protocollo@postacert.cnel.it) portano a concludere che la frequenza con cui le materie sono presenti nei contratti dipende dal settore e dal livello contrattuale. Alcune materie ("sviluppo professionale e formazione", "Salute e sicurezza" e "Ferie") dipendono solo dal settore e non dal livello contrattuale.

(1) Si veda www.adapt.it oppure "La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)", rapporto ADAPT, University Press

(2) Nella valutazione di questo dato occorre ricordare che l'archivio riporta la regione in cui si trova la sede legale l'azienda stipulante, non riporta la regione o le regioni in cui effettivamente si svolge l'attività produttiva

(3) Test del rapporto di verosimiglianza e analisi della devianza (test di tipo II)

Tabella 2 - Contratti di secondo livello per materie contrattuali

Materie contrattuali	n°	% su 673 contratti
PDR: Premio di Risultato	408	61%
IC: Informazione e Consultazione	254	38%
SPRO: Sviluppo Professionale e Formazione	202	30%
SS: Salute e Sicurezza	188	28%
FISSE: Elementi Fissi della Retribuzione	174	26%
FE: Ferie, Festività o FERMATE Collettive	163	24%
CP: Commissioni Paritetiche	144	21%
DIRS: Diritti e Prerogative Sindacali	130	19%
INQ: Inquadramento e Classificazione	129	19%
BP: Buoni Pasto e Ticket Restaurant	120	18%
PERM: Permessi	120	18%
PT: Contratto Part-Time	111	16%
ASSIN: Assistenza Sanitaria Integrativa	106	16%
ASSPR: Assistenza Previdenziale Integrativa	98	15%
TRASF: Trasferte e Missioni	93	14%
CS: Clausole di Stabilizzazione, Precedenza e Contingentamento	82	12%
TD: Contratto a Tempo Determinato	76	11%
TURN: Turnistiche	74	11%
BANCA: Banca delle Ore	73	11%
STRA: Straordinario	72	11%
CONG: Congedi Parentali, Matrimoniali o Maternità	69	10%
FLEX: Flessibilità Orario in Entrata ed Uscita	68	10%
TFR: Trattamento di Fine Rapporto	58	9%
A: Ambiente	57	8%
PO: Pari Opportunità	56	8%
TREG: Tregua Sindacale	52	8%
APPR: Apprendistato	51	8%
MULTI: Orario Multiperiodale o Plurisettimanale	50	7%
PAUSE: Pause	45	7%
MAX: Orario Massimo	40	6%
REP: Reperibilità	40	6%
TI: Contratto a Tempo Indeterminato	33	5%
SO: Somministrazione	31	5%
INSC: Inscindibilità	30	4%
PRAFF: Procedure di Raffreddamento	27	4%
CSR: Responsabilità Sociale d'Impresa	26	4%
TELELAV: Telelavoro	23	3%
MEDIC: Visite Mediche	23	3%
BS: Borse di Studio	23	3%
ASILO: Asilo Nido	21	3%
PAR: Permessi Annuì Retribuiti	20	3%
BAPRO: Bacino delle Professionalità e simili	19	3%
FONDISOL: Fondi di Solidarietà	17	3%
SANZ: Sanzioni	3	0%

Fonte: elaborazione CNEL su dati ADAPT

Tabella 3 - Contratti di secondo livello per materia e settore - percentuale di contratti in cui la materia è presente

SETTORE	n° contratti	PDR	IC	SPRO	SS	FISSE	FE
Alimentare	116	79%	51%	47%	52%	33%	26%
Metalmecanico	105	62%	46%	28%	20%	23%	29%
Credito e assicurazioni	96	42%	33%	32%	14%	20%	28%
Edilizia	84	68%	30%	40%	54%	58%	26%
Terziario, distrib. e servizi	56	54%	61%	39%	30%	32%	39%
Energia	38	68%	11%	5%	3%	3%	3%
Comunicazione	35	57%	14%	9%	0%	17%	26%
Chimico	26	65%	15%	8%	4%	12%	15%
Gommaplastica	20	70%	25%	0%	10%	10%	5%
Tessile	18	54%	39%	33%	28%	6%	17%
Trasporti	18	50%	50%	22%	22%	39%	39%
Totale	612	61%	38%	30%	28%	26%	24%

Fonte: elaborazione CNEL su dati ADAPT

Nota: in tabella sono riportate le 6 materie più frequenti (=presenti in almeno un quarto dei contratti) e i settori con almeno 15 contratti. La riga 'totale' si riferisce a tutti i contratti presenti in banca dati e non solo ai contratti dei settori riportati.

Tabella 4 - Contratti di secondo livello per materia e livello contrattuale - percentuale di contratti in cui la materia è presente

SETTORE	n° contratti	PDR	IC	SPRO	SS	FISSE	FE
Azienda	252	64%	41%	26%	22%	16%	25%
Gruppo	203	57%	38%	29%	19%	18%	21%
Reparto	8	0%	13%	38%	0%	0%	25%
Stabilimento	39	74%	36%	28%	23%	15%	26%
Territoriale	171	60%	33%	37%	44%	53%	27%
Totale	673	61%	37%	30%	27%	26%	24%

Fonte: elaborazione CNEL su dati ADAPT

Nota: in tabella sono riportate le 6 materie più frequenti (=presenti in almeno un quarto dei contratti).

Allegato 1 - materie contrattuali presenti in banca dati.

Relazioni industriali	IC: Informazione e Consultazione CP: Commissioni Paritetiche DIRS: Diritti e Prerogative Sindacali
Ambiente, salute e sicurezza	A: Ambiente SS: Salute e Sicurezza
Mercato del lavoro	CS: Clausole di Stabilizzazione, Precedenza e Contingentamento TI: Contratto a Tempo Indeterminato TD: Contratto a Tempo Determinato SO: Somministrazione PT: Contratto Part-Time BAPRO: Bacino delle Professionalità e simili APPR: Apprendistato TELELAV: Telelavoro
Formazione e professionalità	SPRO: Sviluppo Professionale e Formazione INQ: Inquadramento e Classificazione
Organizzazione e orario	FE: Ferie, Festività o FERMATE Collettive PAUSE: Pause TRASF: Trasferte e Missioni FLEX: Flessibilità Orario in Entrata ed Uscita TURN: Turnistiche MAX: Orario Massimo STRA: Straordinario REP: Reperibilità BANCA: Banca delle Ore MULTI: Orario Multiperiodale o Plurisettimanale PAR: Permessi Annuì Retribuiti
Retribuzione	PDR: Premio di Risultato F: Elementi Fissi della Retribuzione TFR: Trattamento di Fine Rapporto BP: Buoni Pasto e Ticket Restaurant FONDISOL: Fondi di Solidarietà
Welfare, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa	PERM: Permessi ASSIN: Assistenza Sanitaria Integrativa ASSPR: Assistenza Previdenziale Integrativa MEDIC: Visite Mediche BS: Borse di Studio ASILO: Asilo Nido CONG: Congedi Parentali, Matrimoniali o Maternità PO: Pari Opportunità CSR: Responsabilità Sociale d'Impresa
Esigibilità contrattuale	TREG: Tregua Sindacale PRAFF: Procedure di Raffreddamento INSC: Inscindibilità SANZ: Sanzioni

Fonte: elaborazione CNEL su dati ADAPT

Tabella 5 – Contratti di secondo livello per regione (sede legale dell'impresa)

REGIONE	n°	%
Lombardia	266	40%
Lazio	97	14%
Veneto	63	9%
Toscana	56	8%
Emilia Romagna	35	5%
Piemonte	32	5%
Trentino Alto Adige	25	4%
Puglia	21	3%
Sicilia	19	3%
Campania	11	2%
Friuli Venezia Giulia	8	1%
Marche	8	1%
Umbria	8	1%
Basilicata	7	1%
Calabria	6	1%
Liguria	4	1%
Abruzzo	3	0%
Sardegna	2	0%
Valle d'Aosta	2	0%
Totale	673	100%

Fonte: elaborazione CNEL su dati ADAPT

I criteri per gli incentivi alla contrattazione aziendale

Con la circolare n. 128 del 26 giugno 2015 l'INPS, facendo seguito al decreto interministeriale Lavoro-Economia 8 aprile 2015 (sul quale ci eravamo soffermati nello scorso numero del Notiziario), ha fornito indicazioni ai datori di lavoro sulle modalità per richiedere gli sgravi contributivi relativi alle quote di produttività corrisposte nell'anno 2014 e previste dai contratti collettivi territoriali e aziendali. Si ricorda che la legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) aveva ridotto la dotazione finanziaria per la concessione degli sgravi contributivi nell'anno 2015, portandola da 599 a 391 milioni di euro. Per ciascun lavoratore, il limite di riferimento dello sgravio è pari all'1,60% della retribuzione contrattuale percepita, peraltro rideterminabile entro il 28-2-2016 fino a un tetto massimo del 5% sulla base dei risultati del monitoraggio delle domande pervenute e delle risorse finanziarie impegnate effettuato dall'INPS. Viene confermata la ripartizione del monte risorse disponibili nella misura del 37,5% alla contrattazione territoriale e del 62,5% a quella aziendale. Affinché si determinino le condizioni di accesso allo sgravio i contratti collettivi devono prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Partecipazione e produttività, legami covalenti nel nuovo accordo del gruppo FCA

Fra le recenti acquisizioni dell'Archivio, si ritiene utile segnalare il testo del CCSL (Contratto collettivo specifico di lavoro) definitivamente sottoscritto il 7 luglio scorso tra FCA, CNH Industrial, FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e Associazione Quadri e Capi FIAT, valido per il quadriennio 2015-2018 (www.cnel.it / archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio corrente / meccanici / metalmeccanica FIAT). L'elemento di novità che ha attirato l'attenzione dei commentatori nei mesi scorsi è rappresentato dalla nuova struttura retributiva, incentrata su un sistema premiale strettamente connesso all'andamento dei risultati di produttività, qualità e redditività dell'impresa (Titolo III, art. 15). Il valore programmatico insito nel richiamo al "pieno coinvolgimento del personale" nel raggiungimento degli obiettivi d'impresa, contenuto in apertura dello stesso art. 15, acquista concretezza con l'introduzione di due elementi retributivi inediti: un "Elemento retributivo per efficienza" con cadenza annuale (calcolato sui risultati di efficienza produttiva dei singoli siti produttivi) e un "Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018" con cadenza quadriennale (collegato al raggiungimento dei risultati economici nell'area EMEA - Europa, Medio Oriente e Africa - da parte del gruppo), in aggiunta alla retribuzione di base, ai superminimi individuali, agli aumenti periodici di anzianità e agli altri incentivi individuali disciplinati negli articoli precedenti.

Un altro aspetto rilevante dell'accordo riguarda le innovazioni introdotte nel sistema di relazioni sindacali e degli strumenti di partecipazione dei lavoratori. Riprendendo l'impostazione del precedente accordo nazionale del 13 dicembre 2011 (www.cnel.it / archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio storico / meccanici / metalmeccanica FIAT), il nuovo CCSL muove dall'apprezzamento del metodo partecipativo quale strumento efficace per "trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda". Si conferma pertanto una robusta struttura partecipativa basata sulla presenza di una serie di organismi congiunti (commissioni), sia a livello nazionale che di sito produttivo, per ciascuno dei quali vengono definite con precisione competenze, composizione e funzionamento.

A livello nazionale, risultano sensibilmente ampliate le funzioni della ex Commissione Paritetica di Conciliazione, che ora diventa Commissione Paritetica Nazio-

nale ed acquista la funzione di esaminare annualmente il bilancio di sostenibilità, valutando i dati di settore/segmento di attività con riferimento all'andamento produttivo e occupazionale "con la presenza di "Responsabili di Area e/o di Business". Sempre a livello nazionale, inoltre, sono costituite le commissioni *Welfare* aziendale (inedita) e Pari opportunità (prevista anche nel precedente accordo): la prima ha fra i suoi compiti principali quelli di implementare lo sviluppo degli istituti esistenti (a cominciare dai fondi e dagli enti bilaterali che fanno capo al gruppo) nonché di elaborare proposte e soluzioni, anche in via sperimentale, in materia di *work-life balance* e di *flexible benefit*; la seconda mantiene sostanzialmente inalterate le attribuzioni definite nel CCSL del dicembre 2011.

A livello di singolo stabilimento, invece, vengono costituite: una Commissione salute e sicurezza sul lavoro, una Commissione organizzazione e sistemi di produzione, una Commissione servizi aziendali, una Commissione verifica assenteismo e, limitatamente alle unità produttive con più di 1.500 dipendenti, una Commissione WCM (*World Class Manufacturing*) con compiti di verifica dell'efficienza e della qualità dei processi produttivi (nelle unità fino a 1.500 dipendenti tale funzione è demandata alla Commissione organizzazione e sistemi di produzione). La Commissione WCM si attiverà in riunioni trimestrali durante le quali i responsabili di stabilimento forniranno informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva "in un'ottica di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e qualità del sito": un'enunciazione che acquista rilievo alla luce del nuovo sistema retributivo contrattuale delineato nell'art. 15 del Titolo III, in particolare per quanto riguarda l'erogazione del cosiddetto "Elemento retributivo per efficienza" legato alla produttività del singolo sito produttivo.

Con riguardo alla parte sindacale, è interessante osservare come tutte le Commissioni di livello nazionale prevedano la presenza di un componente per ogni organizzazione sindacale firmataria del contratto collettivo, individuato nell'ambito delle rispettive strutture nazionali e designato dalle segreterie nazionali. Per le Commissioni costituite a livello di sito produttivo, invece, la parte sindacale è composta da un certo numero di lavoratori appartenenti alle RSA e comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle organizzazioni sindacali (ad eccezione della Commissione salute e sicurezza, composta da rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nell'ambito delle RSA). Va sottolineato come, rispetto al vecchio accordo, entri in gioco un soggetto nuovo: il Consiglio delle RSA, appunto, cui è dedicato l'articolo 1-bis del CCSL in esame. Esso prevede che le RSA (i cui rappresentanti, in base all'art. 19 della l. 300/1970, vengono nominati dalle or-

ganizzazioni sindacali) siano sottoposte al voto dei lavoratori e che, successivamente, convochino congiuntamente una riunione per dare vita al Consiglio delle RSA a livello di unità produttiva, formato da tutte le RSA delle organizzazioni sindacali firmatarie. Nelle unità produttive con più di 900 dipendenti viene poi costituito un Comitato Esecutivo (di massimo 5 membri) che rappresenta il Consiglio delle RSA nei confronti dell'Azienda e di cui fanno parte componenti RSA di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie che abbiano raccolto almeno il 6% dei voti nell'unità produttiva. Il Consiglio delle RSA, a sua volta, comunica i componenti delle Commissioni designati dalle organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto almeno l'8% dei voti nell'unità produttiva.

Mette conto segnalare almeno due aspetti significativi del nuovo sistema relazionale introdotto nell'ambito del gruppo FCA: la totale assenza di qualsiasi previsione riguardo alla costituzione delle RSU e la creazione – a livello di singolo stabilimento – di un soggetto unico di interlocuzione con la direzione aziendale, peraltro esplicitato nell'ambito del citato art. 1-bis: "Il Consiglio delle RSA (...) è l'organo sindacale all'interno dell'unità produttiva titolato a discutere e verificare con la direzione aziendale le norme contrattuali. E' inoltre l'unico titolare all'interno dell'unità produttiva della potestà di attivare misure di autotutela sindacale per il tramite delle procedure di raffreddamento". Coerentemente, l'art. 12 del CCSL sulle procedure di raffreddamento e di prevenzione dei conflitti prevede che, in caso di conflitto collettivo che non sia stato possibile prevenire o ricomporre nell'ambito dei vari organismi esistenti nel sistema di partecipazione, spetti al Consiglio delle RSA presentare la richiesta di incontro alla direzione aziendale dello stabilimento interessato e, qualora persistano i motivi del conflitto, rimettere la questione alla Commissione paritetica nazionale, ovvero procedere alla proclamazione di iniziative sindacali. Resta invece in capo alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale la facoltà di promuovere azioni che riguardino la generalità delle società del gruppo.

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 dell' U.S.O.C. II: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Sandro Tomaro e Magda Trotta. Hanno collaborato: Giuditta Occhiocupo dell'ISFOL e, per la parte editoriale, Marco Silvi dell'Assistenza Informatica.