



Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 15 - settembre 2014 - notiziario trimestrale on-line

Riflessioni sulla necessità di un nuovo assetto delle competenze in materia di relazioni industriali, rappresentanza e partecipazione

Mentre nel Paese ferve il dibattito politico intorno ai contenuti della riforma del lavoro, la contrattazione collettiva conserva, anzi rafforza, il proprio ruolo di strumento di innovazione e modernizzazione delle regole e delle dinamiche che sottendono ai processi del lavoro in funzione di produttività, competitività e tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori.

Nell'attuale fase di evoluzione dell'assetto normativo, collegata in larga misura (sebbene non esclusivamente) ai disegni di legge all'esame del Parlamento, assume maggiore rilevanza la necessità di definire in modo certo un perimetro di competenze, nonché una sede istituzionale ove sviluppare i temi delle relazioni industriali, della rappresentanza e delle forme di partecipazione. Tale necessità va inquadrata nel contesto di una sempre più stretta interazione e cooperazione fra gli Stati membri dell'Unione Europea per conseguire l'obiettivo - fissato a livello comunitario - di contemperare il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro con il mantenimento del livello di competitività dell'economia dell'Unione.

Per quanto riguarda, in particolare, il tema delle relazioni industriali, si pone con forza l'urgenza di recuperare il *gap* con altri Paesi dell'Unione Europea sotto il profilo dell'organizzazione strutturale e della finalizzazione delle conoscenze. In tal senso, la base informativa già esistente presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL, frutto di circa 30 anni di acquisizioni e catalogazioni, rappresenta la piattaforma insostituibile da cui deve muovere qualunque attività istituzionale che miri all'attivazione di specifici processi di indagine, verifica e monitoraggio, anche al fine dell'orientamento delle dinamiche relazionali.

Basti pensare alle potenzialità connesse a una banca dati nazionale integrata dei contratti collettivi di lavoro di primo e di secondo livello, sia per il settore pubblico che per quello privato; all'elaborazione di linee guida per la promozione di buone prassi negoziali; alla produzione di una reportistica periodica mirata alla rilevazione di fenomeni specifici (tra cui, solo per fare alcuni esempi, il *welfare* contrattuale, le flessibilità organizzative, gli accordi di solidarietà, la formazione professionale, la bilateralità, la correlazione tra produttività e retribuzione, ecc.); all'armonizzazione delle politiche europee in materia di relazioni industriali, da perseguire anche attraverso la realizzazione di un archivio europeo della contrattazione collettiva e all'implementazione di un sistema europeo di rilevazione e monitoraggio dei suoi andamenti e delle sue tendenze.

Partendo dalla consapevolezza che non è possibile affidare gli andamenti negoziali e la tutela del lavoro esclusivamente alle dinamiche del libero mercato, occorre ipotizzare la funzione di un soggetto terzo capace di verificare che la contrattazione di prossimità si sviluppi in congruità rispetto ai principi a tutela dei lavoratori, principi sanciti non soltanto dalla legislazione nazionale sul lavoro, ma dalla Carta europea dei diritti dei lavoratori e più ampiamente dall'ordinamento europeo.

Anche il tema della rappresentanza richiede un deciso

Sommario

- Riflessioni sulla necessità di un nuovo assetto delle competenze in materia di relazioni industriali, rappresentanza e partecipazione
- Contratti nazionali depositati al CNEL: selezione delle novità
- Contratti di solidarietà: i criteri per la concessione della riduzione contributiva
- Monitoraggio della contrattazione di secondo livello: le difficoltà di costruzione di campioni rappresentativi
- I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali
- I numeri dell'Archivio contratti
- Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte

continua a pagina 8

Contratti nazionali depositati al CNEL: selezione delle novità

Proponiamo una sintesi di alcuni dei contenuti dei principali contratti collettivi nazionali del settore privato depositati presso l'Archivio contratti del CNEL nel periodo luglio-settembre 2014. Un'analisi più approfondita degli accordi di contrattazione nazionale acquisiti dall'Archivio nel trimestre in parola è riportato a pag. 5 di questo stesso numero del Notiziario.

• **Edilizia-industrie** (1° luglio 2014), sottoscritto da ANCE, ACI-PL, Fe.n.e.a.l.-UIL, F.i.l.c.a.-CISL e F.i.l.l.e.a.-CGIL – Tra i contenuti più significativi: innalzamento del limite generale (20%) stabilito dal decreto-legge 34/2014 (legge conv. 78/2014) per il ricorso ai contratti a termine, con un ulteriore 15% rispetto al 25% già previsto dal CCNL; ampliamento da 6 a 36 mesi del periodo di attività lavorativa necessario per ottenere il riconoscimento al diritto di precedenza (vedi riquadro qui a fianco).

• **Videofonografici** (10 luglio 2014), sottoscritto da AFI, FIMI, PMI, UNIVIDEO, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL – Da segnalare la ridefinizione, nell'ambito dell'art. 2, dei contenuti della contrattazione aziendale (in coerenza con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28.6.2011), tra cui: gestione della prestazione lavorativa, organizzazione del lavoro (assetto inquadramentale in coerenza con i nuovi assetti produttivi) e articolazione degli orari di lavoro. Riscritte inoltre le clausole sul telelavoro (art. 9-bis), tra cui la previsione che le obbligazioni connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa possano svolgersi secondo modalità "diverse rispetto a quelle ordinarie", in particolare per quanto riguarda autonomia e libertà di gestione da parte del lavoratore.

• **Tessile-Abbigliamento-Calzature-artigiani e PMI** (25 luglio 2014), sottoscritto da CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL – Fra i punti salienti, si segnala la riscrittura delle norme in materia di rapporti a termine (art. 53), in coerenza con le novità introdotte dal decreto-legge n. 34/2014 (vedi al riguardo il numero di giugno 2014 di questo Notiziario), e di apprendistato professionalizzante (art. 51) per i contratti sottoscritti a decorrere dal 1° agosto 2014. In materia di relazioni sindacali e sistemi di partecipazione, vengono ridefiniti i compiti dell'Osservatorio Nazionale (composto da rappresentanti delle aziende e dei lavoratori), nonché ampliato il ruolo del Comitato di Indirizzo, cui sono ora affidati compiti di analisi e studio in tema di tutela della qualità, contraffazione, credito, innovazione di processo e di prodotto, tracciabilità del prodotto, eticità dei com-

portamenti volti a contrastare gli abusi delle normative sul lavoro ed ambientali, responsabilità nei confronti dei fornitori e dei consumatori, forme di concorrenza sleale e di *dumping* sociale.

• **Dirigenti Fiat** (30 luglio 2014), sottoscritto da Fiat, CNH Industrial e FEDERMANAGER – Rafforzato il legame tra raggiungimento dei risultati assegnati e retribuzione. In particolare, l'art. 4 sancisce l'abrogazione degli aumenti di anzianità "in quanto istituto ormai obsoleto", sostituendolo con una disciplina transitoria che mantiene gli aumenti di anzianità per i dirigenti già in servizio alla data del 24.11.2004, ma solo fino al raggiungimento di un tetto massimo di 10 scatti, compresi quelli maturati precedentemente. La corresponsione della retribuzione variabile sarà legata al merito e all'andamento economico dell'azienda. A tal fine, le aziende comunicheranno ai dirigenti, "in un apposito

"Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine"

(Art. 5, comma 4-quater, d.lgs. 6/9/2001, n.368, come modificato dal decreto-legge 20/3/2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78)

incontro", gli obiettivi assegnati. In un successivo specifico "incontro di *feed-back*" sarà comunicata ai dirigenti la valutazione dei risultati raggiunti "in termini di *performance* e *leadership*". Rafforzate, infine, le previsioni in materia di welfare aziendale (tra cui, ad esempio, il *check-up* biennale completo a carico dell'azienda per i dirigenti che abbiano compiuto 40 anni).

• **Pulizia e disinfestazione - artigiani** (18 settembre 2014), sottoscritto da CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltrasporti-UIL – In materia di rapporti sindacali (art. 4), viene valorizzato il ruolo degli osservatori bilaterali di settore a livello nazionale e regionale. Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante (art. 58), vengono recepite le modifiche recentemente introdotte nel Testo Unico dell'apprendistato (decreto legislativo 14.9.2011, n. 167) dal decreto-legge n. 34/2014 per la definizione del piano formativo e le modalità di svolgimento della formazione.

Contratti di solidarietà: i criteri per la concessione della riduzione contributiva

Nell'ultimo numero del Notiziario è stata introdotta una nuova sezione dedicata ai cosiddetti contratti di solidarietà. Come noto, questa modalità contrattuale, delineata dall'art. 6, comma 4 del d.l. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla l. 608/1996, prevede una riduzione contributiva in favore di quei datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà. La legge 78/2014, con l'art. 5, è intervenuta sul tema inserendo due norme: il comma 4-bis dell'art. 6, con cui si è rimandato ad un successivo decreto interministeriale l'individuazione dei criteri per la concessione del beneficio entro i limiti delle risorse disponibili e il comma 1-ter, con la quale si è disposto il deposito presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'art. 17 della l. 936/1986, ossia presso l'Archivio contratti del CNEL.

Entrambe le norme sono state attuate. Nel mese di settembre il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il decreto (pubblicato sul sito del MLPS) per l'individuazione dei criteri sopra citati. Nei cinque articoli del provvedimento sono stati infatti definiti i seguenti criteri, così sintetizzati: la riduzione contributiva è riconosciuta in favore delle imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà, ai sensi della legge 863/1984 recante "Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali", per le quali sono stati individuati strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività "di entità analoga allo sgravio contributivo"; lo sgravio è stato riconosciuto nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro; la riduzione contributiva viene concessa attraverso un decreto del Ministero del Lavoro, previa verifica dei presupposti per un periodo non superiore alla durata del contratto di solidarietà e, comunque, non superiore a ventiquattro mesi; la domanda per la riduzione contributiva va presentata, entro trenta giorni successivi alla stipula del contratto di solidarietà, alla Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro dello stesso Ministero, attraverso modalità telematiche definite con circolare del Ministero e tempestivamente trasmessa all'INPS, deputato a comunicare alla Direzione ministeriale la quantificazione, effettuata sulla base di elementi indicati nel decreto, dell'onere connesso allo sgravio contributivo richiesto; il provvedimento di concessione o diniego dello sgravio contributivo viene adottato dalla stessa Direzione che lo trasmette all'INPS, cui spetta il compito di controllare i relativi flussi di spesa. L'ultimo articolo del decreto, confermando l'onere previsto dalla legge 78/2014 di depositare i contratti di solidarietà presso l'Archivio di cui alla l. 936/86, dispone che ad esso sia tenuta la Direzione del Ministero.

Il 26 settembre la stessa Direzione generale, attualmente denominata degli Ammortizzatori sociali e degli Incentivi all'Occupazione, ha emanato la circolare n. 23 (reperibile sul sito del MLPS), con la quale ha provveduto a fornire alcune precisazioni in merito. La circolare

ha dettato indicazioni relative a cinque elementi da tener presenti per la concessione delle riduzioni contributive. Il primo, attiene all'ambito soggettivo di applicazione della riduzione contributiva e dispone che destinatarie della stessa siano le imprese "che stipulano, a far data dal 21 marzo 2014" o che, alla medesima data, abbiano in corso contratti di solidarietà e che abbiano individuato strumenti per un miglioramento della produttività. Il secondo, specifica le modalità applicative della riduzione contributiva, stabilendone il riconoscimento per periodi non anteriori al 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore della l. 78/2014), per l'intera durata del contratto di solidarietà, con limite massimo di ventiquattro mesi, nella misura già definita dal decreto sopra citato. Il terzo elemento considerato riguarda le modalità di presentazione della domanda da parte dell'impresa, indicandone i contenuti e la pagina internet (www.lavoro.gov.it) da cui reperire la modulistica e le modalità operative di invio, nonché l'indirizzo elettronico dell'INPS a cui la domanda dovrà essere contestualmente inoltrata. Le istanze saranno istruite secondo l'ordine cronologico risultante dall'invio effettuato con posta certificata.

Il quarto elemento concerne il provvedimento di concessione del beneficio che verrà effettuato, dopo una serie di verifiche, dalla Direzione ministeriale, per un periodo non superiore a dodici mesi, dandone immediata comunicazione all'INPS. Il quinto e ultimo elemento riguarda gli accertamenti ispettivi che verranno effettuati dalle Direzioni territoriali del lavoro, le quali provvederanno a trasmetterne gli esiti alla Direzione generale centrale.

Le imprese che desiderano accedere allo sgravio contributivo dovranno quindi da ora attenersi alle disposizioni normative di cui al decreto ministeriale e alla circolare esplicativa.

Nel frattempo, dall'entrata in vigore della legge 78/2014, le imprese hanno già ampiamente dato attuazione al sopra citato art. 5, comma 1-ter della l. 78/2014, finalizzato alla diffusione "delle buone pratiche" e al "monitoraggio costante delle risorse impiegate", depositando i contratti di solidarietà sottoscritti presso l'Archivio di cui all'art. 17 della l. 936/86.

Allo stato attuale, all'Archivio risultano pervenuti e catalogati 276 contratti di solidarietà provenienti in prevalenza da Piemonte, Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna. I contratti sono consultabili sul portale del CNEL, nella sezione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro dedicata ai contratti di solidarietà e accessibile dalla *home-page*. Nel prossimo numero del Notiziario si forniranno ulteriori approfondimenti in merito.

Questo numero del Notiziario dell'Archivio contratti, approvato dalla Commissione speciale dell'Informazione (III), è stato realizzato dai seguenti funzionari del II Ufficio di supporto agli organi collegiali: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini e Giuditta Occhiocupo, coordinati dal dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, con il supporto tecnico del Servizio Assistenza Informatica.

Monitoraggio della contrattazione di secondo livello: le difficoltà di costruzione di campioni rappresentativi

Nella convinzione dell'importanza della funzione svolta nel nostro sistema di relazioni industriali dalla contrattazione di secondo livello, il CNEL ha da tempo rivolto attenzione all'andamento e ai contenuti della contrattazione decentrata nei settori pubblico e privato. Per entrambi i settori il CNEL ha in una prima fase avviato un monitoraggio realizzato su base campionaria. Per il pubblico impiego si è dapprima ritenuto statisticamente significativo un campione di 450 amministrazioni, che ha comportato nel periodo 1997-2006 la raccolta di 1128 contratti integrativi. I punti di osservazione erano concepiti in modo da rappresentare sul piano territoriale e per dimensione le tendenze di tale livello di contrattazione e dei suoi aspetti evolutivi.

Per il settore privato, il primo monitoraggio, impostato sul periodo 2000-2006, era basato su un campione di circa 1.100 imprese selezionate secondo la dimensione (600 con numero di dipendenti variabile fra 100 e 1.000, e le altre ricavate dall'incrocio di dati INPS, Mediobanca e ISTAT relativi alle aziende con più di 1.000 dipendenti), il settore di attività economica/ambito di contrattazione (alimentare, sistema moda, chimici ed energia, metalmeccanica, edilizia, poligrafici e spettacolo, terziario, servizi, trasporti, credito e assicurazioni), l'area territoriale (in particolare, le imprese fino a 1.000 dipendenti riguardavano 9 regioni). Questa campionatura ha consentito di raccogliere sul periodo 1990-2005 2.667 contratti aziendali e 717 contratti territoriali, questi ultimi sul periodo 1977-2004, che hanno oggi un valore documentale storico.

Fino al 2009 l'aggiornamento della contrattazione decentrata, pubblica e privata, è avvenuto con cadenza annuale, con periodico rapporto di analisi dei contenuti e delle dinamiche di tale livello di contrattazione. Nel 2010 la Commissione speciale dell'informazione – III, che stabilisce le direttive "politiche" in base alle quali gli Uffici implementano l'archivio, ha deliberato che l'aggiornamento fosse effettuato utilizzando ancora una volta la struttura del vecchio campione per coprire la tornata 2006-2009. E' stato nel frattempo sviluppato un *software* che consentisse l'inserimento diretto dei contratti dal portale man mano che i documenti venivano raccolti, e una sintetica classificazione mediante una scheda *on line* cui allegare il *file*. Con questa operazione sono stati inseriti circa 900 accordi: di cui circa 450 relativi al pubblico impiego per il periodo 2007-2010 e altrettanti accordi aziendali per il periodo 1996-2010.

Il patrimonio documentale descritto ha subito negli anni adeguamenti che riflettono i mutamenti intervenuti negli assetti della contrattazione collettiva. Per quanto riguarda il lavoro pubblico, in particolare, l'en-

trata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, facendo obbligo alle Pubbliche Amministrazioni di trasmettere al CNEL tutti i contratti collettivi sottoscritti a livello nazionale e decentrato, ha modificato l'equilibrio dell'archivio a favore del settore pubblico. Nella convinzione che la conoscenza delle dinamiche della contrattazione integrativa del settore privato sia di non minore interesse, e nell'impossibilità anche solo di ipotizzare una raccolta esaustiva dei contratti collettivi integrativi del lavoro privato, la Commissione ha avviato la ridefinizione del campione, studiando anche la possibilità di acquisire come fonte di implementazione il Ministero del lavoro (che nelle direzioni territoriali raccoglie gli accordi depositati dalle aziende in adempimento alla normativa in tema di agevolazioni fiscali e contributive). Sono stati auditati i soggetti istituzionali che raccolgono informazioni sulla diffusione della contrattazione aziendale e sulla rilevanza quantitativa della retribuzione di secondo livello rispetto a quella totale. A tal fine sono stati presi in considerazione gli studi svolti dalla Banca d'Italia (indagine annuale su un campione di circa 3.000 aziende), dall'ISFOL (indagine biennale sulla presenza di contrattazione aziendale/territoriale e di RSU/RSA su un campione di 28.000 aziende) e dall'ISTAT. Quest'ultimo istituto compie indagini biennali (su circa 15.000 aziende con almeno 10 dipendenti, con analisi della tipologia di contratti applicati, materie contrattate, copertura settoriale) e annuali ("clima di fiducia" ex ISAE con modulo dedicato alla rilevazione della esistenza di contratto aziendale/territoriale, alle materie contrattate e al peso della retribuzione fissata a livello decentrato rispetto a quella totale). Dal momento che i risultati delle indagini non sono pubblicati, il CNEL ha da un lato segnalato nelle sedi SISTAN di cui è membro l'esigenza di perfezionare l'acquisizione e la possibilità di fruizione di informazioni sulle dinamiche della contrattazione decentrata; dall'altro lato ha potenziato il legame interistituzionale con l'Istituto utilizzando un accordo-quadro firmato nel 2012 per sviluppare un comune progetto di ricerca sul tema "contrattazione di secondo livello in Italia: caratteristiche e impatto sulla *performance* delle imprese". La ricerca dovrebbe consentire di integrare le informazioni sulla presenza/modalità di contrattazione di secondo livello aziendale, territoriale o di stabilimento, con i parametri aziendali cui sono collegate le erogazioni contrattate, e con la *performance* economica, le scelte di investimento e le strategie delle imprese.

Nel frattempo le difficoltà metodologiche riscontrate nella nuova selezione e nella significatività del cam-

continua a pagina 8

I dati mensili sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali

Gli indicatori ISTAT sulle retribuzioni contrattuali e sulla copertura contrattuale, aggiornati a fine settembre, mostrano che i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica riguardano il 41% degli occupati dipendenti e corrispondono al 38,9% del monte retributivo osservato.

Nel complesso, la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 59%, di nuovo in crescita su base annua (6,6 punti percentuali), ma sostanzialmente stabile nel confronto mensile, considerato che alla fine del mese di agosto non è stato registrato il recepimento di nuovi accordi e nessun accordo è giunto in scadenza. L'analisi settoriale mostra per il comparto privato una quota di dipendenti in attesa di rinnovo pari al 47% che, in linea con l'indicatore generale, rimane invariato nel breve periodo ma sconta un ulteriore e deciso aumento

tendenziale (rispetto al 38,5% misurato un anno prima).

In media i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono 32, rispetto ai 27 di un anno fa; secondo il settore l'indicatore mostra il valore più alto per il comparto della Pubblica Amministrazione (56 mesi) e, a seguire, nei servizi privati (18 mesi).

Ad agosto 2014 l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie rimane pressoché costante rispetto ad luglio ma cresce dell'1,1% rispetto ad agosto 2013; questa variazione tendenziale – che interessa ogni comparto ad eccezione della Pubblica Amministrazione, dove invece è nulla – consegue alla crescita rilevata per i dipendenti ricompresi nei restanti settori: agricoltura (1,8%), industria (2,2%) e servizi privati (0,8%).

Un'analisi più dettagliata nel macro settore privato – dove l'indicatore aumenta su base annua dello 1,4% –, rileva un'unica e lieve contrazione circoscritta nei trasporti, servizi postali e attività connesse (0,3%); parimenti evidenzia come le dinamiche positive più intense

interessino i seguenti settori: telecomunicazioni (3,1%), estrazioni minerali (2,9%) e, a seguire, gomma, plastica, lavorazione di minerali e legno, carta, stampa (2,8%).

Nel confronto congiunturale, l'invarianza dell'indice delle retribuzioni orarie incorpora gli effetti delle applicazioni economiche previste nei contratti in vigore e, in particolare, gli aumenti tabellari previsti per alcune categorie dei vigenti contratti (nel caso di specie società e consorzi autostradali).

Complessivamente, ad agosto 2014 risultano vigenti 35 accordi collettivi, che regolano circa 5,3 milioni di lavoratori dipendenti. I contratti in attesa di rinnovo sono 40 (relativi a circa 7,6 milioni di lavoratori dipendenti), dei quali 15 appartenenti alla Pubblica Amministrazione (circa 2,9 milioni di lavoratori); per quest'ultimi valgono, inoltre, le disposizioni di cui alla legge 30 luglio 2010, n. 122 riguardanti la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali per il triennio 2010-2012, il blocco sia per il 2013 dei trattamenti economici individuali sia per il 2014 dei trattamenti economici individuali e delle procedure negoziali esclusivamente per la parte economica.

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

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

	Gruppo di contratto e contratto	2010	2011	2012	2013	gen-14	feb-14	mar-14	apr-14	mag-14	giu-14	lug-14	ago-14
dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti	totale economia	40,3	37,2	30,4	48,1	66,2	62,0	61,9	61,6	61,5	61,4	59,0	59,0
	settore privato	22,9	18,8	10,0	32,9	56,3	50,8	50,7	50,3	50,2	50,1	47,0	47,0
	agricoltura	31,7	0,0	4,4	0,0	95,2	95,2	95,2	95,2	95,2	95,2	95,2	95,2
	industria	9,2	3,1	1,3	28,8	26,7	19,2	19,2	18,4	18,4	18,4	4,5	4,5
	servizi privati	34,8	34,5	18,4	39,0	80,9	76,9	76,7	76,7	76,5	76,2	82,8	82,8
	pubblica amministrazione	100,0	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	11,3	18,4	30,8	27,8	24,5	26,2	27,2	28,3	29,3	30,3	31,0	32,0
	settore privato	14,1	18,9	32,1	14,7	11,8	12,5	13,5	14,5	15,5	16,5	16,1	17,1
	agricoltura	0,8	0,0	5,5	0,0	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0
	industria	4,3	8,4	5,5	5,5	10,8	11,9	12,9	14,1	15,1	16,1	11,2	12,2
	servizi privati	16,5	19,7	34,2	21,1	13,1	13,6	14,6	15,6	16,6	17,6	17,0	18,0
	pubblica amministrazione	9,3	18,5	30,5	42,5	49,0	50,0	51,0	52,0	53,0	54,0	55,0	56,0
durata media in mesi della vacanza contrattuale per il totale dei dipendenti	totale economia	4,4	6,5	9,3	13,3	16,2	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	18,3	18,9
	settore privato	3,0	3,0	3,1	4,8	6,7	6,4	6,9	7,3	7,8	8,3	7,5	8,0
	agricoltura	0,8	0,0	0,3	0,0	1,0	1,9	2,9	3,8	4,8	5,7	6,7	7,6
	industria	0,3	0,2	0,1	1,7	2,9	2,3	2,5	2,6	2,8	3,0	0,5	0,5
	servizi privati	5,7	5,8	6,2	8,1	10,6	10,4	11,2	11,9	12,7	13,4	14,1	14,9
	pubblica amministrazione	9,3	18,5	30,5	42,5	49,0	50,0	51,0	52,0	53,0	54,0	55,0	56,0

CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI AGOSTO 2014 E ACCORDI RECEPITI NEL 2014 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI.

Raggruppamenti di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)			Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati nel 2014		
Agricoltura	1,8	6,8	0		93,2
Industria	33,9	94,9	25,4		5,1
Servizi privati	37,3	17,6	4,9		82,4
Totale settore privato	73	53,3	14,3		46,7
Pubblica amministrazione (d)	27	0	0		100
Totale economia	100	38,9	10,5		61,1

Quote percentuali

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

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

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

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

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

I numeri dell'Archivio contratti

Nel periodo luglio-settembre 2014 sono pervenuti all'Archivio contratti del CNEL 79 contratti collettivi nazionali di lavoro (tabella 1), 36 dei quali risultano sottoscritti nel corso del trimestre. L'elevato numero di testi contrattuali acquisiti conferma lo sforzo dell'Archivio di integrare e a aggiornare costantemente il patrimonio documentale da mettere a disposizione dell'utenza.

Per effetto delle nuove acquisizioni, alla data del 30/9 risultano depositati presso l'Archivio 664 CCNL vigenti, suddivisi fra i vari settori (tabella 2). Tutti gli accordi sono consultabili *on-line* su: www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/contrattazione nazionale settori pubblico e privato/archivio corrente. Analizzando nel dettaglio le acquisizioni dell'ultimo trimestre, spicca l'elevato numero di CCNL riferibili alle aree di classificazione Commercio (16) e Chimici (11):

nel primo caso, ciò è dovuto essenzialmente alla notevole frammentazione contrattuale del settore; nel secondo, alla proliferazione di accordi separati da parte di singole sigle sindacali.

Per quanto attiene alle tipologie contrattuali, del primo dei tre grafici, pubblicati a pagina 7, si evince che i contratti collettivi di nuova acquisizione sono costituiti in massima parte da testi definitivi (43%) e, in misura minore, da accordi di rinnovo (37%) e da verbali integrativi (15%).

Il totale degli accordi vigenti depositati al CNEL segna un incremento di circa il 15% rispetto al dato rilevato al 30.3.2014 (vedi Notiziario di marzo 2014), passando da 618 a 664. In parte, tale crescita è dovuta al progressivo lavoro di aggiornamento dell'Archivio, che sta permettendo di recuperare accordi precedentemente non

Tabella 1

Contrattazione Nazionale Accordi depositati al CNEL nel III trimestre 2014 Ripartizione per settore	
Agricoltura	1
Chimici	11
Meccanici	3
Tessili	8
Alimentaristi - Agroindustriale	3
Edilizia	7
Poligrafici e Spettacolo	2
Commercio	16
Trasporti	8
Credito e Assicurazioni	1
Aziende di Servizi	2
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	8
Altri Vari	9
Totale	79

Tabella 2

Contrattazione Nazionale Ccnl vigenti depositati al CNEL <i>(settembre 2014)</i> Ripartizione per settore	
Agricoltura	27
Chimici	30
Meccanici	14
Tessili	30
Alimentaristi - Agroindustriale	30
Edilizia	51
Poligrafici e Spettacolo	42
Commercio	145
Trasporti	68
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	29
Amministrazione Pubblica	39
Enti e Istituzioni Private	80
Altri Vari	48
Totale	664

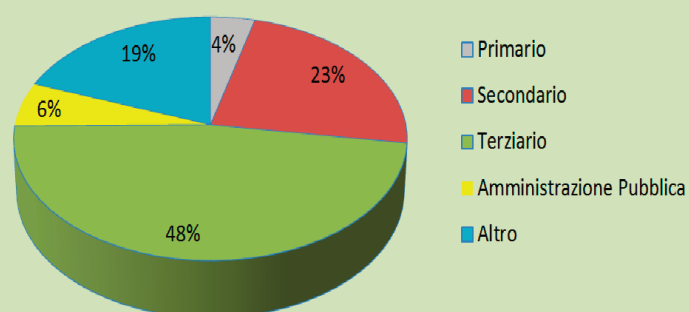
I numeri dell'Archivio contratti

depositati a cura delle parti stipulanti. Ciò non assorbe del tutto la constatazione di un mercato del lavoro caratterizzato da una crescita progressiva del numero di accordi nazionali sottoscritti, specchio di una segmentazione negoziale che – segnatamente in taluni settori – appare ormai da alcuni anni sempre più marcata.

Strumento analisi avanzate: lo stato dell'arte

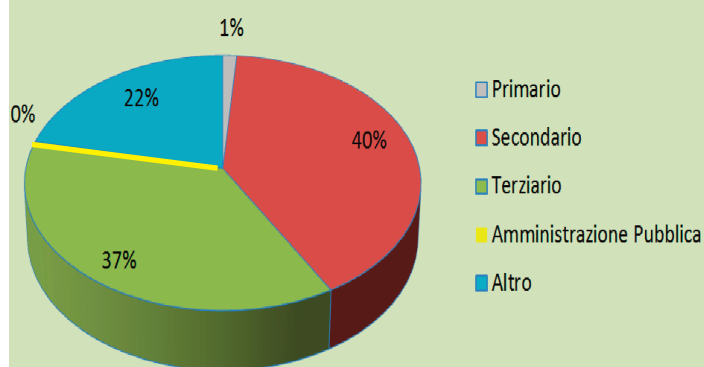
Accordi nazionali depositati al CNEL al 30/09/2014

Ripartizione per Settori Produttivi



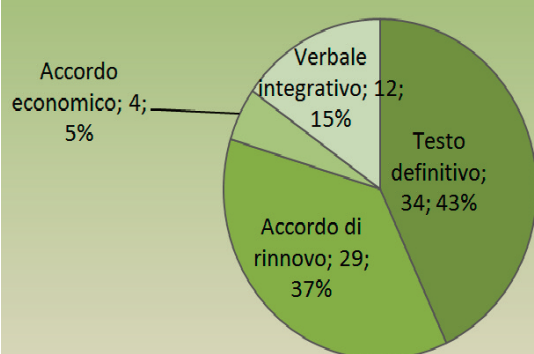
Accordi nazionali depositati al CNEL nel III trim. 2014

Ripartizione per Settori Produttivi



Accordi nazionali depositati al CNEL nel III trim. 2014

Ripartizione per Tipo Accordo



Contratti collettivi nazionali disponibili nel programma "analisi avanzate"

Riepilogo Generale

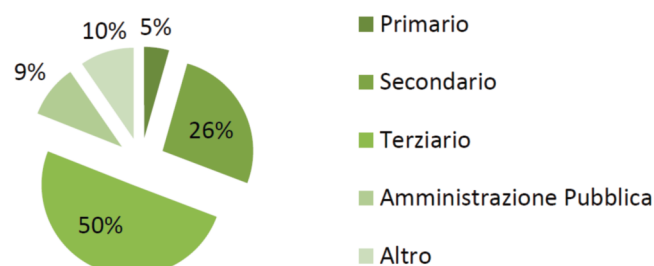
Nell'applicativo sono attualmente disponibili 87 nuovi contratti per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

Definitivi	Verbali	Economici	Integrativi	Totale
1.149	937	761	781	3.628

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

Agricoltura	160
Chimici	229
Meccanici	96
Tessili	263
Alimentaristi - Agroindustriale	181
Edilizia	187
Poligrafici e Spettacolo	307
Commercio	401
Trasporti	564
Credito e Assicurazioni	379
Aziende di Servizi	171
Amministrazione Pubblica	341
Enti e Istituzioni Private	245
Altri Vari	104
Totale	3.628

Distribuzione per Settori Produttivi



Continua da pagina 4

Monitoraggio della contrattazione di secondo livello: le difficoltà di costruzione di campioni rappresentativi

pione hanno indotto il CNEL ad approntare, anche con l'ausilio dell'Università degli studi di Milano, uno studio di fattibilità per la verifica di metodologie idonee a raccogliere una base rappresentativa degli accordi decentrati e a strutturare percorsi di lettura ragionata e di approfondimento tematico degli stessi accordi, per evidenziarne le tendenze evolutive anche in relazione alla attuale fase di transizione del mercato del lavoro in Italia. La ricerca non è conclusa, ma ne stanno emergendo alcuni punti fermi che qui riportiamo in sintesi. La contrattazione territoriale (regionale o provinciale) riguarda tradizionalmente solo pochi settori (agricoltura, edilizia, turismo e artigianato) dove tuttavia può accompagnarsi a ulteriore contrattazione integrativa a livello aziendale: per il livello di decentramento territoriale è quindi ragionevole che il campione includa tutti i contratti vigenti al momento della raccolta. Per quanto concerne invece il livello decentrato aziendale, per ottenere un campione rappresentativo della popolazione complessiva (contratti siglati a livello di azienda) occorre partire da un campione di imprese (e parlare della contrattazione realizzata da un campione rappresentativo della popolazione delle imprese), tenendo conto che di esso fanno parte anche aziende che non realizzano alcuna contrattazione, e che – poiché alcuni temi possono essere trattati solo in alcuni tipi di imprese – gli accordi inclusi nel campione non possono essere rappresentativi di tutti gli argomenti della contrattazione decentrata. Per quanto riguarda la costruzione del campione, la stratificazione deve riguardare almeno tre variabili: la dimensione aziendale (ricorrendo alle classi da 20 a 49 dipendenti, da 50 a 249, da 250 in su, in modo da cogliere il peso delle aziende di piccole dimensioni), il settore (industria manifatturiera e servizi), il territorio. Il campione, di circa 1250 unità, potrà essere rappresentativo per le tre dimensioni indicate solo a livello nazionale, tenendo conto dei problemi derivanti dalla bassa numerosità delle imprese più grandi, nonché della minore presenza della contrattazione decentrata nelle imprese del Mezzogiorno (che potrebbe comportare anche l'aumento della dimensione campionaria di quest'area). Infine, per quanto riguarda il successivo aggiornamento del campione, l'analisi suggerisce di avvalersi di una struttura per *panel*, ossia di tener fissa la quota più grande del campione precedente e modificare circa un terzo dello stesso con l'inserimento di nuovi casi ogni tre anni.

Continua da pagina 1

Riflessioni sulla necessità di un nuovo assetto delle competenze in materia di relazioni industriali, rappresentatività e partecipazione

intervento sul piano organizzativo-istituzionale. Alla luce dei contenuti degli accordi interconfederali del 2013 e del 2014, che hanno posto con forza l'esigenza di individuare una sede "terza" nella quale insediare il soggetto/la funzione di certificazione della rappresentanza sindacale per il settore privato, appare evidente come l'esercizio di un'attività tanto delicata e complessa non possa non essere supportata da una struttura di elevato profilo istituzionale, stante la necessità di raccordare e coordinare le competenze dei diversi soggetti pubblici e privati coinvolti nel processo di rilevazione. In tale prospettiva, riteniamo non eludibile una riflessione sull'opportunità di mantenere un assetto della funzione certificativa 'a compartimenti stagni' per i settori pubblico e privato, senza voler mettere in discussione la qualità del patrimonio di *know-how* già acquisito da altri soggetti pubblici.

Infine, come dimostrano taluni aspetti della recente normativa in materia di mercato del lavoro, sta crescendo nel nostro Paese l'interesse per una più ampia e sistematica definizione delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni che riguardano la vita delle imprese, inclusa la partecipazione agli utili e al capitale. L'esperienza già disponibile, derivante sia da atti legislativi che – più diffusamente, ma meno organicamente - dalla contrattazione collettiva, rende viva l'opportunità di individuare una sede istituzionale in grado di presidiare il tema in modo sistematico, facendosi carico delle funzioni di censire, confrontare e monitorare gli strumenti partecipativi, di controllarne gli andamenti nonché – in qualche misura – di supportarne la progettazione.

Lungi dal voler affrettare conclusioni che spettano esclusivamente al Governo e al Parlamento, ci sembra che il problema dell'adeguata collocazione istituzionale delle competenze in materia di relazioni industriali, di rappresentanza e di partecipazione sia uno degli snodi centrali da cui, in questa fase storica, passa la modernizzazione del sistema Paese. Si tratta, in definitiva, di contribuire in modo non secondario alla comprensione dei fenomeni e delle tendenze che implementano le prospettive di ripresa in termini di produttività e occupazione, anche in chiave di comparazione europea, allargandone la visione oltre l'analisi attuativa delle norme di merito vigenti.