



Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 16 - dicembre 2014 - notiziario trimestrale *on-line*

Il workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione decentrata nel settore privato: spunti di riflessione e prospettive di indagine

Un progetto per l'ampliamento sistematico delle conoscenze sulla contrattazione di secondo livello

Il livello contrattuale decentrato si orienta a diventare una funzione essenziale per la modernizzazione delle relazioni industriali, cui vengono demandati obiettivi di rilevanza strategica per la vita delle imprese, a cominciare dalla ricerca condivisa degli strumenti organizzativi capaci di conseguire una maggiore produttività. La conoscenza dei contenuti di questi contratti e delle loro trasformazioni rappresenta uno strumento essenziale per stimare gli effetti derivanti dal complesso di inizia-

tive legislative in materia di politiche del lavoro che oggi, molto più che in passato, si attivano attraverso dinamiche relazionali.

Il CNEL, consapevole che le informazioni esistenti nel proprio archivio non sono sufficienti per fornire un quadro rappresentativo della diffusione di tale livello di contrattazione e della sua rilevanza in termini quantitativi, si è mosso lungo le due direttrici di seguito individuate:

1) l'archivio della contrattazione attivo presso il CNEL, in primo tempo concentrato sulla contrattazione nazionale, ha incluso per successive disposizioni tutta la contrattazione di ogni livello del settore pubblico, ma dispone di raccolte campionarie della contrattazione privata, aziendale e territoriale, peraltro non aggiornate. Ciò rende necessario potenziare l'archivio e integrarlo nella sezione dedicata alla contrattazione di secondo livello nel settore privato con una raccolta periodica della attività contrattuale di un campione rappresentativo del sistema produttivo su base nazionale, secondo tre variabili: dimensione aziendale, settore di attività economica, area geografica. Si prevede, inoltre, la copertura complessiva degli accordi territoriali, per i settori tradizionalmente coinvolti da tale livello e per le esperienze emergenti di contrattazione territoriale. L'adeguamento dell'archivio dovrebbe consentire il monitoraggio delle caratteristiche e delle tendenze della regolazione congiunta del lavoro realizzata a livello decentrato.

2) Uno specifico accordo-quadro interistituzionale siglato con l'ISTAT nel novembre 2012 è finalizzato alla realizzazione di un progetto congiunto CNEL-ISTAT sulle complesse dinamiche che legano fra loro la struttura del sistema produttivo, la competitività e la produttività, nonché il funzionamento del mercato del lavoro con particolare attenzione alla contrattazione di secondo livello. Il progetto offre l'opportunità di analizzare l'estensione e le caratteristiche qualitative di tale livello di contrattazione e la relazione con la

Sommario

- Un progetto per l'ampliamento sistematico delle conoscenze sulla contrattazione di secondo livello
- Caratteristiche della contrattazione di secondo livello in Italia e impatto sulla *performance* delle imprese
- "Diffusione e prospettive della contrattazione decentrata in Italia"
- Contrattazione aziendale come stimolo alla produttività
- Necessaria una comparazione internazionale sulla contrattazione decentrata
- Un nuovo rapporto tra imprese e lavoratori
- Relazioni industriali più mature per un miglior risultato d'impresa
- Tra contratto nazionale e contratto decentrato
- *Jobs Act*: poco innovativo in materia contrattuale?
- Servono banche dati integrate sulla contrattazione
- I numeri dell'Archivio contratti

Il workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione decentrata nel settore privato: spunti di riflessione e prospettive di indagine

performance delle imprese. La prima fase del progetto riguarda l'analisi delle informazioni provenienti dalle indagini campionarie sulle imprese, per identificare una serie di indicatori (con dettaglio settoriale, dimensionale e territoriale) utili a tracciare le caratteristiche della contrattazione di secondo livello.

Per fare il punto sullo stato dell'arte del progetto interistituzionale CNEL-ISTAT, il 17 dicembre scorso si è svolto presso la sede del CNEL un *workshop*, cui hanno partecipato parti sociali ed esperti di contrattazione, dedicato all'indagine campionaria sulla contrattazione di secondo livello svolta dall'ISTAT e all'illustrazione delle prime evidenze empiriche derivanti dal "Sistema informativo ISTAT sulla contrattazione aziendale in Italia". Di seguito si riporta la sintesi dei principali temi affrontati.

Caratteristiche della contrattazione di secondo livello in Italia e impatto sulla *performance* delle imprese

Un primo elemento che può avere notevole incidenza sullo sviluppo e sulla qualità della contrattazione integrativa a livello decentrato riguarda l'eventuale applicazione di più contratti nazionali di lavoro all'interno delle imprese. Rispetto all'insieme del campione considerato, la percentuale di imprese nelle quali il 100% dei dipendenti risulta coperto da un solo contratto collettivo nazionale di lavoro (principale) ammonta al 76%, ma all'interno di questa media si nascondono forti differenze fra i vari settori produttivi. Si osserva infatti che solo il 34,5% delle imprese afferenti al settore Fornitura energia elettrica, gas e acqua applica il CCNL principale al 100% dei propri dipendenti e appena il 38,6% nel settore Attività finanziarie e assicurative; il che dimostra come all'interno di queste tipologie di imprese vengano sovente applicati contratti nazionali differenti, probabile conseguenza di una struttura produttiva complessa e di una accentuata diversificazione delle attività. Nelle attività manifatturiere, viceversa, il 78,9% delle imprese applica un unico contratto nazionale, percentuale che raggiunge l'86,8% nelle imprese del settore Servizi di alloggio e ristorazione.

Le tipologie contrattuali che danno luogo a una presenza più estesa di accordi di secondo livello risultano essere quelle delle industrie chimiche, chimico-farmaceutiche, ecc. (codice 035 del sistema di classificazione INPS) con una percentuale del 46,8% - imprese che però rappresentano solo l'1,3% del totale italiano - , seguite da quelle del settore edile e affini (codice INPS 068) con il 37,14% e da quelle metalmeccaniche (codice INPS 113) con il 33,9%, pari al 12,3% delle imprese italiane. Mette conto segnalare che il settore in cui si applica la tipologia di CCNL percentualmente più diffusa

(Terziario, distribuzione e servizi, codice INPS 042), pari al 21,3% del totale delle imprese nazionali, registra la percentuale più bassa (18,4%) di imprese dove si fa contrattazione di secondo livello.

La presenza di RSA e RSU appare elevata nelle aziende di maggiori dimensioni (rispettivamente 61,5% e 57,7% oltre 500 dipendenti), specie se paragonata alle percentuali che si registrano nelle piccole imprese con meno di 50 dipendenti (7,5% e 8,4%). Interessante appare anche il dato relativo al tasso di sindacalizzazione per settore di attività economica, che fa registrare una media complessiva del 31,6%, con una punta massima del 55,5% nelle aziende del settore Attività finanziarie e assicurative e una punta minima del 18,8% nelle imprese del settore Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli.

Per quanto concerne le caratteristiche della contrattazione integrativa, la rilevazione condotta sul campione ISTAT mostra che nel 95% dei casi si applica il contratto nazionale, ma che la contrattazione integrativa è presente solo nel 29% delle aziende: una media, quest'ultima, che nasconde al proprio interno profonde differenze a seconda della dimensione d'impresa, in quanto si oscilla tra il 25% delle imprese fino a 50 dipendenti e il 74% delle imprese con oltre 500 dipendenti. Al riguardo, è anche interessante notare che la presenza della contrattazione integrativa è mediamente assai più diffusa nelle imprese situate nel Nord e nel Centro, mentre nel Sud e nelle Isole la percentuale appare più che dimezzata.

Le retribuzioni medie per dipendente appaiono più elevate nelle imprese dove è presente il secondo livello di contrattazione: si va infatti dai 29.304 euro lordi delle imprese con il solo CCNL ai 33.978 di quelle dove è presente la contrattazione di secondo livello, che salgono a 35.407 nelle imprese che erogano anche il premio di risultato.

"Diffusione e prospettive della contrattazione decentrata in Italia"

Si segnala il *paper* n. 221 della serie *Questioni di economia e Finanza*, dedicato alla "Diffusione e prospettive della contrattazione decentrata in Italia" e realizzato dal Dipartimento Economia e statistica - Servizio Struttura economica della Banca D'Italia. Il lavoro fornisce una rassegna dei principali interventi, definiti dalle parti sociali o di iniziativa governativa, che hanno cercato di favorire il decentramento degli assetti contrattuali negli ultimi anni. Fra i numerosi riferimenti normativi ed istituzionali, si evidenziano i dati riferiti all'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL, da cui gli estensori hanno tratto una parte non secondaria del materiale oggetto delle loro approfondite riflessioni.

Il workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione decentrata nel settore privato: spunti di riflessione e prospettive di indagine

Infine, l'esame delle materie oggetto di contrattazione integrativa rivela che nei quattro macro-settori individuati (Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi orientati al mercato e Servizi sociali e personali) il tasso di presenza di temi concernenti le relazioni e i diritti sindacali è abbastanza omogeneo ed oscilla tra un minimo del 26,7 e un massimo del 28,8%. Per altri temi, le differenze tra un settore e l'altro sono più marcate: ad esempio, la materia della formazione professionale registra un'incidenza doppia presso le imprese del settore Costruzioni rispetto agli altri settori.

Contrattazione aziendale come stimolo alla produttività

Studiare l'evoluzione e i contenuti della contrattazione di secondo livello può contribuire a far luce sulle cause che stimolano la produttività dei fattori utilizzati dalle imprese nel ciclo produttivo. Si sa che la produttività complessiva di un'impresa può dipendere da elementi connessi all'uso del capitale (come nel caso dell'innovazione tecnologica), a comportamenti e modelli organizzativi adottati dall'impresa, all'utilizzo del fattore lavoro (come ad esempio nell'accrescimento delle competenze dei lavoratori). Il progetto cui il CNEL e l'ISTAT lavorano da due anni riguarda la stima su un campione di imprese dell'impatto della contrattazione decentrata sulla loro *performance*, declinabile rispetto a produttività, redditività, qualità, sviluppo delle competenze, riorganizzazione, flessibilità del lavoro, processi di innovazione e altre variabili, alcune anche di difficile rilevazione.

Il nesso fra gli andamenti produttivi delle aziende e l'esistenza di meccanismi negoziali di distribuzione dei guadagni di produttività è ben noto al decisore politico e agli attori della contrattazione collettiva. Ad esempio, con l'accordo del luglio 1993 si attribuì alla contrattazione decentrata l'importante compito di stimolare, sulla base di accordi programmatici concordati fra le parti, gli incrementi di produttività e di competitività realizzati dalle imprese, e di distribuirne una parte ai lavoratori. Questo schema venne confermato con l'accordo interconfederale dell'aprile 2009. Ancora, la legge di stabilità per il 2013 ha previsto l'introduzione di "misure sperimentali" per la crescita della produttività, e condizionato l'accesso a sgravi contributivi e ad una tassazione agevolata, da erogare in forma di retribuzione di produttività sulla base del disposto di contratti aziendali o di contratti nazionali, purché questi ultimi prevedano l'attivazione di almeno tre delle quattro "misure d'intervento" seguenti: rimodulazione del sistema di orario di lavoro, flessibilizzazione delle ferie, introduzione di una strumentazione telematica per il controllo a distanza, fungibilità delle mansioni.

Nonostante simili esperienze, certezze empiriche sul ruolo svolto dalla contrattazione decentrata nell'azione

di stimolo alla produttività non esistono. Negli ultimi anni diverse fonti ufficiali (fra cui ISTAT, Banca d'Italia, ISFOL) hanno avviato l'acquisizione sistematica di informazioni relative all'andamento della contrattazione di secondo livello, ai settori coinvolti, alle materie negoziate, al numero di addetti e alle aree geografiche di riferimento.

Le indagini empiriche mostrano sempre l'esistenza di una correlazione tra presenza di forme di contrattazione aziendale, grado di "negoziabilità" delle materie (e talvolta specifiche caratteristiche dell'azienda) e andamento della produttività. Non emerge tuttavia la direzione causale che si instaura fra le due variabili, ossia se: 1) sono gli strumenti negoziali, magari incentivati da risorse pubbliche, a spingere l'impresa verso una maggiore produttività e/o efficienza, o se 2) i risultati positivi non vengono raggiunti pur in presenza di premialità contrattata, oppure infine se 3) i guadagni di

Necessaria una comparazione internazionale sulla contrattazione decentrata

Il tentativo di costruire un sistema di classificazione per la contrattazione integrativa non può prescindere dalla definizione di uno schema di ricerca comune con altri Paesi comparabili con il nostro (ad es., Francia, Germania), che rappresenterebbe un supporto notevole alle istituzioni che si occupano di crescita, competitività e sviluppo. Peraltro, l'interesse prevalente nei confronti della contrattazione decentrata riguarda assai di più l'oggetto che il soggetto, ma una migliore comprensione del soggetto renderebbe più utile ed efficace l'analisi. I risultati della contrattazione decentrata dipendono infatti, per larga misura, dalle prerogative dei soggetti contrattuali.

Sempre in un quadro di comparazione internazionale vanno affrontati anche i temi che riguardano la tenuta giuridica dei contratti di secondo livello - che ha riflessi diretti sull'efficacia dei contenuti della negoziazione - e dei vincoli alla libertà di azione dei soggetti contrattuali rappresentato dai contratti nazionali. Valga l'esempio dei "consigli di fabbrica" tedeschi che, ad un'analisi attenta, si rivelano assai più legati alla contrattazione nazionale di quanto si pensi.

Nella contrattazione decentrata post-2008 si osservano vari filoni: l'emergenza come risposta alla crisi, la ridefinizione delle regole di organizzazione del lavoro e il collegamento fra retribuzione e produttività. In relazione a quest'ultimo aspetto, le indagini sul campo evidenziano come la contrattazione decentrata segua schemi ripetitivi a livello di contenuti, scontando l'effetto limitante di meccanismi indotti per finalità legate all'ottenimento di agevolazioni fiscali e/o contributive.

Il workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione decentrata nel settore privato: spunti di riflessione e prospettive di indagine

produttività si realizzano per cause indipendenti dalla strumentazione negoziale attivata nell'azienda.

Altri studi svolti dall'ISTAT hanno messo in relazione, per il quinquennio 2007-2012, i dati di bilancio di un *panel* di imprese, le informazioni sulle caratteristiche di ciascuna impresa (numero di dipendenti, sezione ATECO, area geografica) e i dati relativi alle pratiche di contrattazione e organizzative (CCNL applicato, tipologia di contratto integrativo, grado di sindacalizzazione desunto dalla rilevazione ISTAT sul costo del lavoro). In questi lavori viene in genere stimata la funzione di produzione isolando la quota di produttività ottenibile con il contributo dei diversi fattori, e si misura l'impatto della presenza/assenza di contrattazione aziendale sulla produttività con uno o più parametri di efficienza senza dettagliare i contenuti degli strumenti negoziali attivati nell'azienda.

L'indagine ISTAT illustrata il 17 dicembre, nel quadro del progetto CNEL-ISTAT, prova a stimare con dati aggiornati al 2012 l'impatto generato dai nuovi contratti aziendali, e a verificare se tale impatto si determini *una tantum* o se sia invece in grado di indurre a un riassetto verso l'alto e duraturo della *performance* aziendale, e infine se il rinnovo dei contratti produca un accumularsi di effetti. L'utilizzo del questionario ISTAT rappresenta in tal senso un salto di qualità, perché consente di superare la semplice questione "contrattazione sì/no" e di collegare l'esistenza di premialità aziendale a diversi indicatori di *performance*. Dalle elaborazioni ISTAT si rileva una complementarità fra l'adozione di pratiche organizzative e gestionali innovative (*team working*, flessibilizzazione degli orari di lavoro, reingegnerizzazione dei processi) e incentivi (economici e non). Gli incentivi *tout court*, presi da soli, non sembrano causare direttamente un aumento della *performance* dell'impresa. Inoltre, il contributo individuale alla *performance* dell'impresa è sempre trascurabile ed appare semmai legato agli incentivi relativi, ossia all'incentivo del singolo rapportato agli incentivi minori e maggiori distribuiti dall'azienda.

Un nuovo rapporto tra imprese e lavoratori

La contrattazione decentrata può e deve essere potenziata, ma ciò non significa che in anni passati sia stata fatta poca contrattazione, come dimostra il riscontro di quanto accade nei luoghi di lavoro.

Occorrerebbe approfondire il tema delle caratteristiche dell'attuale modello contrattuale, ormai superato e bisognoso di rilevanti aggiornamenti al fine di renderlo più aderente al mercato del lavoro e alle dinamiche economiche. In questo contesto, lo strumento principale per il rilancio della contrattazione è rappresentato dalla contrattazione di secondo livello: negli ultimi anni si è, infatti, contrattato meno nelle aziende e nei luoghi di lavoro e ciò ha, tra l'altro, ridotto le opportunità dei lavoratori e delle imprese.

La contrattazione di secondo livello ha bisogno, come prerequisito, di una classe dirigente preparata, di mag-

giori livelli di produttività, del superamento delle criticità derivanti dalle inadeguate dimensioni di impresa, cui si aggiungono temi più attuali come la *green economy*, relazioni industriali più innovative all'interno dei posti di lavoro, nuove ed incidenti soluzioni organizzative promosse e condivise tramite lo strumento della contrattazione.

Nel rapporto tra impresa e lavoratori non è, quindi, più rinviabile la revisione delle regole e dei rapporti contrattuali finora adottati, incluso il rilancio dei temi fondamentali della contrattazione che riguardano anche le leve per il recupero dei livelli di produttività, la crescita della capacità di produzione e della competitività delle imprese, l'attuazione delle politiche di *welfare* e di conciliazione, l'efficiente distribuzione della ricchezza prodotta dalle imprese.

Relazioni industriali più mature per un miglior risultato d'impresa

Attraverso un dialogo consapevole fra i diversi attori della contrattazione si possono realizzare risultati d'impresa significativi, come dimostra l'esperienza dell'ENI. Al riguardo, è importante definire con cura le regole della contrattazione in azienda, soprattutto in riferimento alla certezza dei tempi di conclusione delle trattative.

Oltre alla ricerca di soluzioni efficaci in tema di produttività e formazione, la contrattazione aziendale può fornire validi strumenti per stimolare il coinvolgimento dei singoli lavoratori. Il corretto bilanciamento fra contratto nazionale e contratto aziendale è indispensabile per ottenere il giusto equilibrio dei fattori da cui dipende il risultato d'impresa. Il contratto nazionale deve saper lasciare adeguato spazio al contratto aziendale, pena il rischio di auto-esaurirsi.

Un possibile terreno sul quale misurare tale assunto è – sulla base dell'esperienza ENI – quello del sistema classificatorio. Nel contratto Energia-Petrolio assume grande rilevanza l'elemento di valorizzazione individuale denominato CREA (Competenza, Responsabilità, Esperienza e Autonomia) per la flessibilizzazione degli inquadramenti individuali.

Occorre, infine, anche una maggiore chiarezza nella definizione degli obiettivi di produttività, che devono poter essere sentiti "vicini" da parte di chi è chiamato a perseguirli.

**Il workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione decentrata nel settore privato:
spunti di riflessione e prospettive di indagine**

Tra contratto nazionale e contratto decentrato

Negli ultimi anni si assiste a un processo di “erosione” della centralità del contratto nazionale di lavoro, ossia nella diminuzione del peso di tale strumento; i dati confermano, tuttavia, l'assenza di una concomitante crescita della contrattazione di secondo livello e la contrazione della platea dei lavoratori coperti da questa contrattazione (formale o informale).

Fra le cause fisiologiche di tali dinamiche occorre certamente ricomprendere la gravità e la durata dell'attuale crisi economica: fattori che, normalmente, attenuano la contrattazione aziendale e ne accentuano la caratteristica “protettiva”.

L'indebolimento dei contratti nazionali, accompagnato da una contrattazione di secondo livello per lo più di tipo difensivo, comporta la crescita e l'ampliamento delle disuguaglianze; diviene, quindi, necessario riadattare e meglio codificare - in un'ottica di pari opportunità - il ruolo e le funzioni del contratto decentrato, per difendere il salario reale dei lavoratori.

I dati ISTAT mostrano, inoltre, la rilevante attenuazione della contrattazione (nazionale e di secondo livello) in alcuni settori, tra cui commercio e servizi, unitamente ad un maggiore livello di contrattazione nelle grandi imprese rispetto alle piccole e medie più presenti nel tessuto produttivo italiano. Confermano, invece, come la contrazione della quota di lavoratori coperta dalla contrattazione di secondo livello sia attenuata dagli interventi di detassazione attuati nell'ultimo triennio; qui, il recente accordo tra CISL, CGIL, UIL e CONFINDUSTRIA (poi esteso alle altre organizzazioni datoriali) prevede come parametro di riferimento per beneficiare delle misure di detassazione la ridefinizione degli orari di lavoro per adattarsi meglio alla realtà di impresa e consentire la crescita di produttività ed efficienza.

L'ampliamento dei margini della contrattazione di secondo livello non necessita, tuttavia, solo di interventi normativi, ma deve essere sostenuto da una attiva e consapevole partecipazione dei lavoratori. La definizione di parametri ancorati al recupero di produttività ed efficienza, finalizzati anche alla valorizzazione degli incrementi salariali a beneficio dei lavoratori, rappresenta per le imprese un intervento di carattere espansivo e di miglioramento delle performance aziendali.

Jobs Act: poco innovativo in materia contrattuale?

Nell'evoluzione delle relazioni industriali la contrattazione nazionale deve mantenere le funzioni di indirizzo

per le trattative di secondo livello, cui spetta la regolamentazione della vita dall'interno delle imprese.

In relazione al *Jobs Act*, la comparazione condotta tra i contratti di secondo livello stipulati prima e dopo tale riforma porta a concludere che la contrattazione decentrata non solo non ha ricevuto i benefici auspicati, ma ha anzi subito una contrazione degli ambiti di trattativa tra lavoratori, sindacati ed imprese, tra cui, *in primis*, il demansionamento, il controllo a distanza, l'introduzione del compenso orario minimo, etc.

Ulteriori indebolimenti nelle relazioni sindacali e, in particolare, nelle funzioni e nel ruolo del contratto decentrato conseguono dalla nuova disciplina dei licenziamenti e, in prospettiva, dalle caratteristiche del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, dall'assenza di investimenti per il rilancio della produttività e dall'interruzione di fatto del rifinanziamento delle misure di detassazione e decontribuzione. Un rafforzamento della contrattazione di secondo livello si intravede, nel *Jobs Act*, solo nella definizione degli strumenti atti ad affrontare situazioni di crisi aziendale (ad esempio i contratti di solidarietà) nella decisione, in ultima soluzione, del ricorso agli ammortizzatori sociali.

Gli effetti di tali azioni, che tra l'altro impediscono l'attuazione dell'auspicato “modello tedesco”, sono amplificati dal ritardo nell'attuazione degli accordi sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale, ritenuti necessari per dare forza alla contrattazione decentrata.

Servono anche dati integrate sulla contrattazione

I dati annuali presentati dall'ISTAT consentono di delineare alcune caratteristiche delle attuali relazioni industriali, pur non permettendo ancora una significativa stima delle relative evoluzioni. Essi, in particolare, mostrano come la contrattazione aziendale (al netto di pochi specifici settori) abbia raggiunto percentuali ragguardevoli, pur pesando ancora poco in termini quantitativi e di peso sulle retribuzioni. Precedenti indagini, non aventi il carattere dell'universalità e riguardanti

Continua a pagina 8

*Il materiale presentato in occasione
del workshop CNEL-ISTAT del 17 dicembre 2014
sulla contrattazione decentrata nel settore privato
è consultabile nella sezione
Documenti/atti di convegni e dibattiti
del sito istituzionale del CNEL
www.cnel.it*

I numeri dell'Archivio contratti

In questo numero di chiusura dell'anno si è ritenuto di concentrare l'attenzione sui dati concernenti l'evoluzione dei contenuti dell'Archivio contratti del CNEL relativi, non solo all'ultimo trimestre, ma anche all'intero 2014.

In merito alla contrattazione nazionale, nel corso dell'anno sono stati inseriti in Archivio ulteriori **208 accordi nazionali** delle varie tipologie (Accordo di rinnovo, Testo definitivo, Accordo economico, Verbale integrativo), la cui ripartizione per settore è illustrata nella tabella 1. Di questi, 37 accordi risultano inseriti nell'ultimo trimestre, mentre i restanti sono stati inseriti rispettivamente: 62 accordi nel I trimestre, 32 nel II e 77 nel III trimestre del 2014.

Con l'inserimento di tale documentazione il numero dei

CCNL vigenti depositati al CNEL sale ulteriormente, confermando il *trend* già evidenziato in passato - e su cui si era riflettuto anche nello scorso numero di questo Notiziario - raggiungendo quota 675. Nella tabella 2 riportiamo la ripartizione per settori dei 675 CCNL vigenti, mentre nel grafico 1 evidenziamo i dati relativi alla crescita della numerosità negli ultimi tre anni.

Il totale degli accordi relativi alla contrattazione nazionale raccolti nell'Archivio diventa di 4.140 documenti delle diverse tipologie, tutti disponibili attraverso il sito www.cnel.it, dove la consultazione viene semplificata ripartendo la documentazione in due sezioni separate, **Archivio corrente** e **Archivio storico**, entrambe con la stessa struttura di navigazione che, con la suddivisione in settori, facilita l'esplorazione della numerosa

Tabella 1

Contrattazione Nazionale Accordi depositati al CNEL nel 2014 Ripartizione per settore	
Agricoltura	6
Chimici	22
Meccanici	15
Tessili	16
Alimentaristi - Agroindustriale	6
Edilizia	22
Poligrafici e Spettacolo	10
Commercio	55
Trasporti	19
Credito e Assicurazioni	3
Aziende di Servizi	6
Amministrazione Pubblica	3
Enti e Istituzioni Private	14
Altri Vari	11
Totale	208

Tabella 2

Contrattazione Nazionale Ccnl vigenti depositati al CNEL <i>(dicembre 2014)</i> Ripartizione per settore	
Agricoltura	28
Chimici	30
Meccanici	17
Tessili	30
Alimentaristi - Agroindustriale	30
Edilizia	50
Poligrafici e Spettacolo	43
Commercio	148
Trasporti	69
Credito e Assicurazioni	32
Aziende di Servizi	29
Amministrazione Pubblica	39
Enti e Istituzioni Private	80
Altri Vari	50
Totale	675

I numeri dell'Archivio contratti

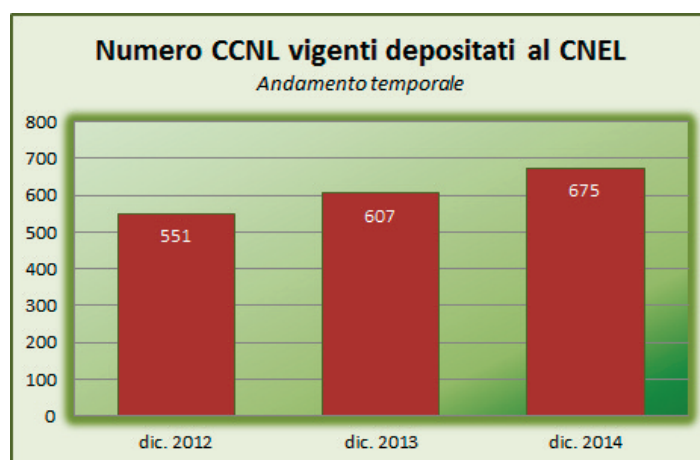
documentazione e l'individuazione del contratto cercato. I contenuti di tali due sezioni sono sintetizzati nella tabella 3, mentre il grafico 2 e il grafico 3 analizzano la suddivisione per tipologia degli accordi afferenti alle due porzioni di Archivio. Ricordiamo ancora che riteniamo convenzionalmente vigente un contratto finché non viene acquisito un testo definitivo successivo completo di tutti gli articoli ed è per questo possibile che nell'Archivio corrente siano presenti contratti scaduti da tempo, ma di cui non si possiedono rinnovi successivi, oppure un testo definitivo seguito da un insieme di rinnovi successivi (nel caso in cui non sia stato possibile reperire un testo completo aggiornato).

Infine, la tabella 4 e il grafico 4 riassumono e analizzano i contenuti, aggiornati al dicembre 2014, della terza se-

Tabella 3

Contrattazione Nazionale Totale accordi presenti nell'Archivio CNEL: "Archivio Corrente" e "Archivio Storico" Ripartizione per settore (dicembre 2014)			
settori	corrente	storico	Totale
Agricoltura	43	133	176
Chimici	92	160	252
Meccanici	29	87	116
Tessili	77	209	286
Alimentaristi - Agroindustriale	69	132	201
Edilizia	116	119	235
Poligrafici e Spettacolo	100	227	327
Commercio	231	311	542
Trasporti	239	363	602
Credito e Assicurazioni	252	157	409
Aziende di Servizi	69	124	193
Amministrazione Pubblica	149	218	367
Enti e Istituzioni Private	137	161	298
Altri Vari	71	65	136
Totale	1.674	2.466	4.140

Grafico 1



zione dedicata alla contrattazione nazionale e denominata "Analisi avanzate sui CCNL" che, com'è ormai noto, consente *online* e in autonomia di effettuare studi e comparazioni tra i vari istituti presenti nei diversi CCNL.

Grafico 2

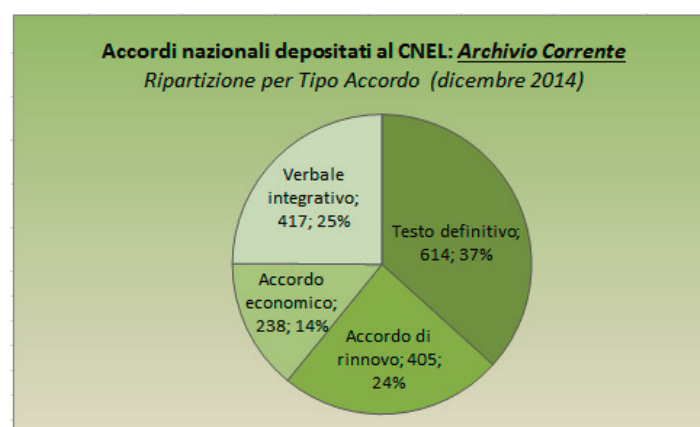
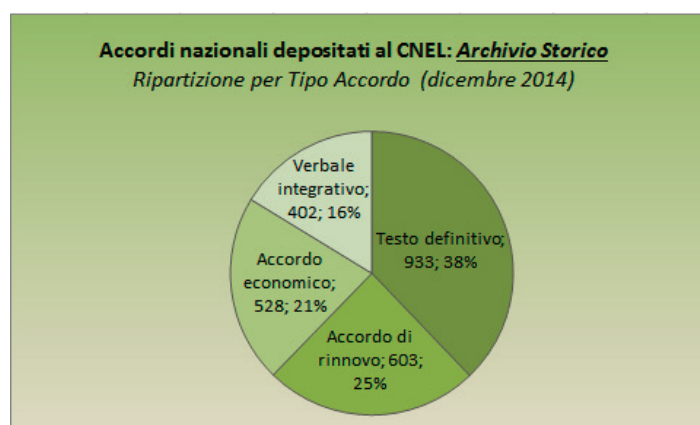


Grafico 3



I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 4

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

Nel corso del 2014 sono stati resi disponibili 256 nuovi contratti per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:

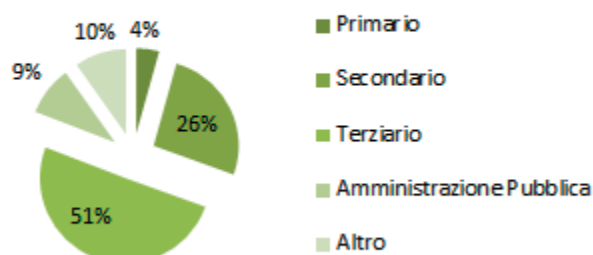
Definitivi	Verbali	Economici	Integrativi	Totale
1.172	946	763	797	3.678

La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:

Agricoltura	160
Chimici	231
Meccanici	99
Tessili	263
Alimentaristi - Agroindustriale	181
Edilizia	187
Poligrafici e Spettacolo	308
Commercio	419
Trasporti	565
Credito e Assicurazioni	387
Aziende di Servizi	173
Amministrazione Pubblica	343
Enti e Istituzioni Private	251
Altri Vari	111
Totale	3.678

Grafico 4

Distribuzione per Settori Produttivi



Continua da pagina 5

**Il workshop CNEL-ISTAT sulla contrattazione
decentrata nel settore privato:
spunti di riflessione e prospettive di indagine**

solo specifici segmenti, segnalavano una minore presenza di contrattazione di secondo livello.

L'esigenza di un aggiornamento delle relazioni industriali e, qui, delle interdipendenze tra contrattazione nazionale e di secondo livello è ampiamente condivisa; si ritiene necessario il superamento dell'attuale modello contrattuale in quanto non più rispondente alla realtà e incapace di contenere significativamente l'esplosione delle disuguaglianze economiche e sociali derivanti da crisi economiche o da politiche statiche.

In merito alla correlazione tra contrattazione (primo e secondo livello), produttività e retribuzioni, è necessario disporre di banche dati integrate per comprendere cosa realmente accade nelle imprese, ossia quali politiche o quali processi (riorganizzativi e produttivi) si sceglie di attuare e cosa si regola attraverso la contrattazione aziendale; ciò anche nella constatazione che nel prossimo triennio molte imprese potrebbero essere interessate da processi di ristrutturazione.

In questa cornice, il peso dei rapporti salariali sulle prospettive di maggiore produttività e competitività assume una notevole rilevanza e merita di essere indagato. Le analisi di tali relazioni devono, però, tener conto che non si tratta di relazioni automatiche e dirette e che la produttività è condizionata da numerosi ed eterogenei fattori, inclusa l'organizzazione del lavoro; ad esempio le innovazioni dei processi di impresa richiedono spesso l'adozione di nuovi modelli organizzativi e nuovi sistemi di classificazione, inquadramento e retribuzione dei lavoratori.

Infine, non è pensabile che possa essere contrastata la riduzione della contrattazione nazionale a vantaggio di quella aziendale, a sua volta influenzata dalle tipicità delle imprese coinvolte; le esperienze più recenti mostrano, altresì, come l'attuale modello contrattuale abbia garantito incrementi retributivi che, in periodi di crisi le imprese non sostengono e traducono in perdite poi da recuperare (tra cui la diminuzione di produttività e competitività).

Questo numero del Notiziario dell'Archivio contratti 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.