



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 21 – marzo 2016 – notiziario trimestrale on-line

La proposta unitaria delle confederazioni sindacali sulla riforma della contrattazione collettiva

Una riflessione sullo stato e sulle dinamiche della contrattazione collettiva non può prescindere dal dibattito in corso sul processo di riforma del modello contrattuale e, più ampiamente, sull'esigenza di ammodernamento del sistema di relazioni industriali, chiamato a riconoscere il ruolo economico e sociale del lavoro, dell'impresa e delle loro rappresentanze in un contesto storico, socio-economico e politico radicalmente mutato in pochi anni.

In questo senso, l'accordo firmato lo scorso gennaio da CGIL, CISL, UIL affida alle rappresentanze del lavoro e

dell'impresa la funzione di asse portante di un sistema economico sociale rispettoso dei valori della Costituzione. L'accordo si fonda sulla riaffermazione del ruolo delle parti sociali come soggetti attivi nel governo dei processi legati al rapporto di lavoro, strumento ineludibile di pratica democratica, di miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita, di promozione della crescita economica e della coesione sociale.

Con tale documento il sindacato confederale, dopo aver posto le basi, insieme alle organizzazioni datoriali, di un sistema di regole per rimediare all'avanzato processo di frantumazione della rappresentanza associativa, aggiunge un progetto che interpreta le relazioni industriali come un "volano" per agganciare

Sommario:

- ❑ La proposta unitaria delle confederazioni sindacali sulla riforma della contrattazione collettiva
- ❑ Pubblicato l'aggiornamento del *report* periodico dei CCNL depositati nell'Archivio
- ❑ La staffetta generazionale nella solidarietà espansiva
- ❑ Incentivi alla produttività, premi di risultato più selettivi
- ❑ Solidarietà difensiva in deroga e assunzioni a termine
- ❑ *Welfare*, sicurezza e flessibilità nel nuovo CCNL alimentaristi
- ❑ Ribaditi i limiti alle deroghe per gli accordi di prossimità
- ❑ Molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro: intesa delle parti sociali
- ❑ Gomma plastica, sull'inflazione verifica congiunta ogni anno
- ❑ I numeri dell'Archivio contratti
- ❑ Tempi di rinnovo, nel settore pubblico l'attesa più lunga
- ❑ Scuola, il CCNI sulla mobilità dei docenti 2016-2017
- ❑ L'accordo ENEL di solidarietà intergenerazionale
- ❑ Dirigenti FCA-CNH, in evidenza le specificità su *welfare* e minimi retributivi
- ❑ Informazione e consultazione, accordo europeo per i lavoratori pubblici

Continua a pag. 11

Publicato l'aggiornamento del *report* periodico dei contratti depositati nell'Archivio



Ufficio di supporto agli Organi Collegiali
Archivio Contratti

**3° report periodico
dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro
vigenti depositati nell'Archivio CNEL**

Aggiornamento: marzo 2016

Dal mese di marzo è possibile consultare e scaricare in formato pdf. dal sito www.cnel.it / *Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro* / *Report ccnl vigenti* l'elenco completo e aggiornato dei

Continua a pag. 8

Contrattazione aziendale tra solidarietà e produttività

La staffetta generazionale nella solidarietà espansiva

L'art. 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ("Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro") ha riscritto le norme in materia di contratti di solidarietà espansiva, a suo tempo definite dall'art. 2 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 (di conversione, con modificazioni, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726) ora abrogato dall'art. 46, comma 1, lettera i) dello stesso d.lgs. 148/2015. La nuova formulazione del contratto di solidarietà espansiva, che solo in parte richiama quella originaria (scarsamente applicata) del 1984, riconosce un beneficio contributivo a carico dell'INPS nei confronti dei datori di lavoro che assumano nuovo personale a tempo indeterminato in applicazione di accordi collettivi aziendali nei quali sia prevista una corrispondente riduzione stabile dell'orario di lavoro (e della retribuzione) del personale già in organico.

Il beneficio contributivo è pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile in azienda, mentre per ciascuno dei due anni successivi scende, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento. In alternativa, per i nuovi assunti di età compresa tra i 15 e i 29 anni di età il datore di lavoro può scegliere di versare per i primi tre anni (e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età) una quota contributiva corrispondente a quella prevista per gli apprendisti. Nessuna agevolazione può essere però concessa ai datori di lavoro che abbiano effettuato riduzioni di personale o sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria nei dodici mesi antecedenti le assunzioni.

La contrattazione collettiva aziendale è il perno intorno a cui ruota tutto il meccanismo della solidarietà espansiva. Gli accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 (cioè quelli firmati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU) dovranno programmare le modalità di attuazione della stabile riduzione dell'orario di lavoro (con riduzione della retribuzione) del personale già in servizio nonché la contestuale assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato. Nella formulazione originaria dell'art. 41 del d. lgs. 148/2015 non era previsto che le agevolazioni contributive riguardassero anche i lavoratori destinatari della permanente riduzione di orario e retribuzione. Ma il comma 285 della legge di stabilità per il 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) è intervenuto in tal senso, stabilendo che i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i fondi di solidarietà possono versare, ai fini pensionistici e senza le riduzioni riconosciute ai datori di lavoro, la contribuzione correlata alla quota di retribuzione

persa, nei casi in cui essa non venga già riconosciuta dall'INPS.

Nelle aziende interessate dagli accordi di solidarietà espansiva, inoltre, i lavoratori anziani ai quali manchino non più di 24 mesi per la maturazione dei requisiti anagrafici per il diritto alla pensione potranno - a domanda e purché già in possesso dei requisiti minimi contributivi - continuare a lavorare con orario di lavoro non superiore al 50% percependo il trattamento spettante per la pensione di vecchiaia (cumulabile con la retribuzione nel limite massimo del trattamento retributivo perduto al momento della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale). E' tuttavia necessario che gli accordi aziendali contengano specifiche clausole in tal senso, prevedendo un ulteriore incremento dell'occupazione corrispondente alla maggiore riduzione di orario. La trasformazione del rapporto dei lavoratori anziani interessati dovrà avvenire entro un anno dalla stipula del contratto collettivo.

In base al comma 7 dell'art. 41 del d. lgs. 148/2015, gli accordi aziendali di solidarietà espansiva andranno depositati in via telematica presso le Direzioni territoriali del lavoro (nel frattempo divenute articolazioni territoriali della neonata Agenzia per l'attività ispettiva), mentre la concessione dei benefici contributivi in favore delle aziende per i neo-assunti sarà subordinata all'accertamento della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate.

Incentivi alla produttività, premi di risultato più selettivi

Il comma 188, art. 1, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) aveva previsto l'emanazione entro 60 giorni di un decreto interministeriale Lavoro - Economia per definire i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai fini della corresponsione di premi soggetti a imposta sostitutiva forfetaria, in attuazione di contratti collettivi aziendali, di cui al comma 182 della norma citata (vedi approfondimento nel numero di dicembre 2015).

Firmato dai Ministri competenti il 25 marzo e attualmente in fase di registrazione presso la Corte dei conti, il decreto conferma i paletti già fissati dalla legge di stabilità per quanto concerne l'entità delle agevolazioni fiscali in favore dei lavoratori interessati (imposta sostitutiva forfetaria del 10% per importi fino a 2.000 euro annui, entro un limite di reddito individuale pari a 50.000 euro lordi). Confermato anche l'obbligo di deposito degli accordi presso le Direzioni territoriali del lavoro, corredati da una apposita "scheda di conformità" dove sono individuati 19 parametri (che potranno essere integrati in sede di contrattazione aziendale) a cui i contratti aziendali dovranno fare riferimento per la misurazione degli incrementi di produttività: volume della produzione

Contrattazione aziendale tra solidarietà e produttività

rispetto ai dipendenti; fatturato per dipendente; margine operativo lordo; indici di soddisfazione del cliente; diminuzione di riparazioni e rilavorazioni; riduzione degli scarti di lavorazione; percentuale di rispetto dei tempi di consegna; rispetto previsioni di avanzamento lavori; modifiche organizzazione del lavoro; lavoro agile; modifiche ai regimi di orario; rapporto tra costi effettivi e costi previsti; riduzione assenteismo; numero di brevetti depositati; riduzione tempi di sviluppo di nuovi prodotti; riduzione consumi energetici; riduzione numero infortuni; riduzione tempi interni di lavorazione; riduzione tempi di commessa.

Per quanto riguarda le somme derivanti da partecipazione agli utili di impresa (pure soggette a tassazione agevolata ai sensi del già ricordato comma 182 della legge 208/2015), nel decreto si precisa che il riferimento deve essere inteso agli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2012 del codice civile e che l'agevolazione riguarda anche le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015. Viene poi confermata anche la previsione - sempre nell'ambito del comma 188 della legge di stabilità - in base alla quale il limite massimo dell'importo annuo soggetto a tassazione agevolata viene elevato da 2.000 a 2.500 euro presso le aziende che coinvolgono "pariteticamente" i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. L'incremento della porzione detassabile del premio di produttività aziendale è riconosciuto qualora gli accordi collettivi aziendali prevedano, "a titolo esemplificativo", la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano "strutture permanenti di consultazione e monitoraggio" degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Solidarietà difensiva in deroga e assunzioni a termine

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare del 12 febbraio 2016 n.8, è intervenuto sulla materia dei contratti di solidarietà di cui all'art. 5 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, fornendo, tra gli altri, chiarimenti sulle nuove modalità operative da adottare in conseguenza dei recenti provvedimenti normativi riguardanti il riordino degli ammortizzatori sociali. Nel dettaglio, tale circolare interessa una specifica categoria di contratti di solidarietà (difensivi di tipo "B" e non soggetti al regime dei trattamenti di integrazione salariale in deroga) e dettaglia alcuni aspetti e dinamiche collegati all'abrogazione dell'istituto, al suo rapporto e alla compatibilità con il contratto a termine, agli obblighi formativi, ai

tempi e ai modi di trasmissione della documentazione alle strutture ministeriali.

In relazione al primo aspetto, l'abrogazione dell'istituto - prevista dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 a partire dal prossimo 1 luglio - si combina con le norme relative al medesimo argomento contenute nella legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) che chiariscono i termini di durata massima del periodo di solidarietà ammissibile a contributo, sulla base delle risorse finanziarie disponibili. Queste modalità temporali, fissate per regolare la tempistica dell'abrogazione dell'istituto in questione "trovano applicazione per l'intera durata stabilita nei contratti collettivi aziendali qualora detti contratti siano stati stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015, e, negli altri casi, esclusivamente sino al 31 dicembre 2016, nel limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016 [...]".

Dalla lettura sistematica delle norme richiamate si desume, da un lato, che il termine ultimo per la stipula dei contratti di solidarietà è fissato al 30 giugno 2016 e, dall'altro, che i contratti di solidarietà stipulati prima del 15 ottobre 2015 sono applicati per la durata del contratto prevista dal verbale di accordo firmato dalle parti. I contratti siglati dopo il 15 ottobre 2015 saranno applicati comunque non oltre la data del 31 dicembre 2016, anche nel caso in cui il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data. Allo stesso tempo, si fissa la medesima scadenza per il contributo finanziario, nei limiti dei relativi stanziamenti pubblici (residui degli anni precedenti e risorse della legge di stabilità 2016).

Per quanto riguarda il rapporto tra il contratto di solidarietà in deroga e le assunzioni a termine, l'analisi delle caratteristiche di questo istituto in relazione ai trattamenti di integrazione salariale consente di verificare come sia possibile per le imprese in regime di solidarietà difensiva di tipo "B" procedere comunque alla stipula di contratti di lavoro subordinati a tempo determinato, in quanto non destinatarie del trattamento di cassa integrazione guadagni e quindi non rientranti nel relativo campo di applicazione.

Sugli obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, il Ministero ha precisato - confermando quanto già espresso in precedenti interpelli - che nel corso del periodo di solidarietà le relative attività di formazione devono essere svolte anche alla luce della funzionalità per il reinserimento lavorativo e per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Infine, la circolare tratta alcuni aspetti procedurali ed impartisce disposizioni e alle strutture ministeriali al fine di garantire tempi più rapidi per lo svolgimento delle procedure di autorizzazione o di respingimento delle domande di solidarietà.

Welfare, sicurezza e flessibilità nel nuovo CCNL alimentaristi

Il 5 febbraio scorso, al termine di una lunga trattativa, è stato siglato l'accordo di rinnovo del CCNL per l'industria alimentare. L'accordo - che interessa oltre 400mila lavoratori impegnati nel settore - ha decorrenza dal 10 dicembre 2015 e scadenza al 30 novembre 2019.

Oltre alla conferma della centralità della contrattazione nazionale, il contratto siglato prevede una durata di quattro anni (e non di tre come il precedente), una contrattazione aziendale posticipata di un anno e aumenti salariali medi diluiti nei quattro anni di validità del contratto (dal 2016 al 2019).

L'incremento retributivo, pari a 105 euro mensili lordi a regime, sarà corrisposto alle scadenze e nelle relative *tranches* di seguito riportate: 1° gennaio 2016 - 20 euro; 1° ottobre 2016 - 15 euro; 1° ottobre 2017 - 20 euro; 1° ottobre 2018 - 25 euro; 1° settembre 2019 - 25 euro.

Per quel che concerne la parte normativa, si segnalano le novità più significative introdotte: la possibilità per le imprese del settore di adibire un lavoratore a mansioni di un livello inferiore a quello di appartenenza in caso di riorganizzazione aziendale (come previsto dal *Jobs Act*) e una maggiore flessibilità oraria. Sono state estese le causali che autorizzano un'ulteriore flessibilità degli orari di lavoro, con la possibilità di utilizzare ulteriori 16 ore (al di sopra del limite delle 40 settimanali, limite che, su base annua, potrà aumentare da 72 a 88 ore), che saranno retribuite con una maggiorazione pari al 20% (percentuale inferiore, dunque, a quella prevista per le ore di lavoro straordinario, per le quali l'incremento è stabilito nella misura del 45%).

Le parti hanno convenuto sul principio di non sovrapposibilità tra istituti (e relativi costi) della contrattazione nazionale e della contrattazione aziendale: hanno infatti concordato che tutti gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1° dicembre 2015 e il 31 dicembre 2017, siano essi aziendali o territoriali, avranno un'ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza e manterranno l'entità del premio dell'ultimo anno di vigenza.

Tra i punti qualificanti dell'accordo si possono menzionare: la previsione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito, finalizzata ad assicurare standard omogenei in termini di sicurezza sul luogo di lavoro; l'inclusione dei lavoratori stagionali storici nei processi di stabilizzazione; il raddoppio da tre a sei mesi del congedo retribuito per le donne vittime di violenza; la previsione di una nuova norma che disciplina il telelavoro sia al fine di favorire e promuovere un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata, sia quale nuova forma di organizzazione del lavoro in funzione di una migliore qualità dello stesso; la regolamentazione del lavoro "agile", il lavoro svolto al di fuori dei locali

aziendali, al fine di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, con la finalità di incrementare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; l'aumento della percentuale di lavoratori a tempo parziale dal 5% al 7% e la previsione per i lavoratori della c.d. reversibilità al tempo pieno (il *part-time* potrà, inoltre, essere scelto come alternativa al congedo parentale); l'introduzione di novità relativamente alla disciplina dei seguenti istituti: permessi per eventi e cause particolari, congedi parentali, congedi per la malattia del figlio (aumento dei congedi non retribuiti per malattia del bambino, di età tra i 3 ed i 9 anni, da 9 a 10 giorni), nonché malattia ed infortunio sul lavoro; previsione di un fondo specifico a sostegno dei lavoratori che perdono il lavoro entro due anni dalla pensione. A proposito del fondo richiamato, si prevede che ad esso si attinga anche per lavoratori che volontariamente scelgono di trasformare il proprio contratto da *full time* a *part time*, oltre che per promuovere il ricambio generazionale.

Da ultimo si segnala che l'accordo rinvia al 1° giugno 2020 la compartecipazione dei lavoratori al FASA, fondo sanitario di categoria, con ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) in considerazione della situazione patrimoniale e gestionale del fondo medesimo.

Ribaditi i limiti alle deroghe per gli accordi di prossimità

La Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con risposta del 12 febbraio scorso ad un quesito dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, ha chiarito che la determinazione dell'imponibile contributivo per effetto della definizione di nuovi minimi retributivi non rientra fra le materie comprese nella sfera di applicazione dei contratti aziendali di prossimità sottoscritti ai sensi dell'art. 8 della legge 148/2011. Il comma 2 dell'art. 8 in parola, che ne definisce il campo di intervento, si riferisce infatti alle sole "materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione". Nella stessa nota - e in risposta ad un altro quesito posto dall'ANCL - il Ministero ha chiarito che la fruizione di benefici contributivi legati al rispetto del CCNL è possibile, nelle aziende dove siano stati sottoscritti accordi di prossimità derogatori al CCNL stesso, solo nel caso in cui le deroghe contrattuali non eccedano i limiti fissati dall'art. 8 richiamato e se, con riferimento agli obblighi sulla determinazione della retribuzione imponibile, siano comunque rispettati "gli altri obblighi" previsti dalla legge. In definitiva, quindi, gli accordi aziendali di prossimità sottoscritti ex art. 8 l. 148/2011 non possono derogare ai trattamenti minimi retributivi e previdenziali previsti dalla contrattazione nazionale e dalle norme vigenti.

Molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro: intesa delle parti sociali

Il 25 gennaio scorso CGIL, CISL, UIL e CONFINDUSTRIA - in qualità di organizzazioni affiliate rispettivamente a CES e BUSINESSEUROPE - hanno siglato un'intesa che recepisce l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, accordo sottoscritto dalle rappresentanze europee BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME e ETUC il 26 aprile 2007, ben nove anni prima ([www.cnel.it/archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/accordi interconfederali](http://www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/accordi_interconfederali)).

L'intesa, coerentemente con i principi declinati nell'accordo quadro, riafferma che le molestie e/o le forme di violenza di qualsiasi natura (fisica, psicologica, sessuale) nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate. Le imprese e i lavoratori - si sottolinea con forza nel documento - hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e nel quale possano essere favorite relazioni interpersonali improntate ai principi di eguaglianza e reciproca correttezza.

Le parti hanno assunto l'impegno di dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali dislocate sul territorio il compito di individuare le strutture che possano assicurare una adeguata assistenza, sia dal punto di vista psicologico che legale, alle vittime di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro, ferma restando la facoltà delle singole imprese di adottare ulteriori specifiche soluzioni; resta, infatti, garantita la facoltà, per ogni singola azienda, di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne diverse dal modello di dichiarazione relativo alla non tollerabilità di comportamenti riconducibili a molestie o violenza allegato all'intesa sottoscritta dalle parti sociali.

L'intesa, infine, ribadisce l'importanza del dialogo sociale a livello europeo, nonché l'importanza del ruolo delle parti sociali nel combattere nei luoghi di lavoro: si prevede, infatti, che essa venga trasmessa alle parti sociali europee e alla Commissione Europea, chiamata a redigere un rapporto di monitoraggio e valutazione sull'attuazione nazionale degli accordi di dialogo sociale europeo.

Nel prossimo numero del Notiziario dedicheremo un approfondimento all'accordo fra ARAN e sindacati per la riduzione dei comparti del pubblico impiego, preliminare alla ripresa delle trattative per il rinnovo dei contratti nazionali scaduti il 31 dicembre 2009. I nuovi "contenitori" per il personale non dirigente sono quattro: sanità, poteri locali, conoscenza (università, ricerca, scuola, alta formazione artistica e musicale) e poteri centrali (ministeri, agenzie fiscali, enti non economici), mentre la Presidenza del Consiglio conserva una posizione a sé stante. Per accompagnare la transizione al nuovo assetto contrattuale, le parti hanno stabilito una breve finestra temporale all'interno della quale i sindacati potranno realizzare processi di aggregazione o fusione. Si tratta di una previsione che intende agevolare il percorso verso il nuovo assetto della rappresentatività sindacale del pubblico impiego.

Gomma-plastica, sull'inflazione verifica congiunta ogni anno

Al termine del previsto ciclo di consultazioni tra i lavoratori, concluso nel mese gennaio, è stato definitivamente approvato l'accordo di rinnovo del CCNL dei lavoratori del settore "Gomma e plastica" (circa 140.000 addetti) per il triennio 2016-2018, la cui ipotesi era stata sottoscritta il 10 dicembre scorso da Federazione Gomma Plastica, Associazione Italiana Ricostruttori Pneumatici, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILTEC-UIL ([www.cnel.it /archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/chimici](http://www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/chimici)).

L'accordo garantisce un incremento pari a 76 euro nel triennio, articolato in tre differenti *tranches* da erogare con decorrenza 1.1.2017, 1.1.2018 e 1.10.2018, di importo pari rispettivamente a 30, 30 e 16 euro. Si segnala la novità - contenuta nell'art. 70 - che riguarda il recupero degli scostamenti di inflazione, da effettuarsi con cadenza annuale per l'intero triennio di vigenza contrattuale, a decorrere dal giugno 2017, rispetto all'inflazione dell'anno precedente. L'eventuale scostamento percentuale, ricavato in base ai dati ISTAT, verrà recuperato nella *tranche* di erogazione immediatamente successiva (quindi: gennaio 2018, ottobre 2018, oppure nella prima *tranche* prevista dal successivo CCNL di rinnovo).

Sempre sotto il profilo retributivo, si rileva un incremento dell'indennità di turno pari, in media, a circa 2 euro, mentre l'art. 15 ("Giorni festivi e riposo settimanale") reca l'abolizione, a decorrere dall'anno 2017, dell'importo corrispondente alla festività soppressa del 4 novembre e pari a 1/25 della retribuzione mensile.

In tema di politiche del personale il nuovo CCNL abbassa dal 70 al 30% la soglia minima di conversioni di rapporti di apprendistato scaduti nei 24 mesi precedenti in rapporti a tempo indeterminato, necessaria, in ciascuna azienda, per poter procedere a nuove assunzioni di apprendisti. Passa inoltre dal 25 al 32% il numero complessivo di lavoratori occupati in ciascuna azienda con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato rispetto alla media annua dei lavoratori con rapporto a

tempo indeterminato riferita al 31 dicembre dell'anno precedente. Al riguardo, è utile ricordare che l'art. 23, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ha stabilito che il numero dei lavoratori a tempo determinato non può superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi", mentre in base all'art. 31 comma 2 dello stesso decreto "la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore".

In tema di *welfare*, infine, una nuova clausola del CCNL prevede che in caso di patologie di carattere oncologico non siano tenute in considerazione le assenze per effettuare terapie salvavita, certificate da strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, entro il limite massimo del 100% del periodo di comperto.

I numeri dell'Archivio contratti

Il numero dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio contratti (art. 17, legge 936/1986) è cresciuto ancora nei primi mesi del 2016 arrivando a fine marzo 2016 a quota 757, con un aumento di 16 unità rispetto a dicembre 2015.

Dei 40 accordi relativi alla contrattazione nazionale depositati nel I trimestre 2016 - inseriti in Archivio, catalogati e pubblicati sul *web* - in 16 casi si tratta quindi di nuove accessioni, confermando il *trend* in salita degli ultimi anni.

Nella tabella 1 sono ripartiti per settore i 757 CCNL vigenti che risultano depositati, mentre nella tabella 2 si analizza la ripartizione, sempre per settore, dei 40 accordi depositati nell'ultimo trimestre.

Per esaminare più dettagliatamente l'andamento in crescita del numero dei CCNL vigenti catalogati, abbiamo analizzato la variazione - numerica e percentuale - rispetto al mese di marzo dello scorso

Tabella 1

| Contrattazione Nazionale | |
|--|------------|
| Ccnl vigenti depositati al CNEL | |
| <i>(marzo 2016)</i> | |
| Ripartizione per settore | |
| Agricoltura | 39 |
| Chimici | 33 |
| Meccanici | 24 |
| Tessili | 30 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 32 |
| Edilizia | 61 |
| Poligrafici e Spettacolo | 44 |
| Commercio | 180 |
| Trasporti | 58 |
| Credito e Assicurazioni | 30 |
| Aziende di Servizi | 36 |
| Amministrazione Pubblica | 38 |
| Enti e Istituzioni Private | 93 |
| Altri Vari | 59 |
| Totale | 757 |

Tabella 2

| Contrattazione Nazionale | |
|-----------------------------------|-----------|
| Accordi depositati al CNEL | |
| nel I trimestre 2016 | |
| Ripartizione per settore | |
| Agricoltura | 2 |
| Chimici | 1 |
| Meccanici | 2 |
| Tessili | 0 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 3 |
| Edilizia | 1 |
| Poligrafici e Spettacolo | 0 |
| Commercio | 16 |
| Trasporti | 4 |
| Credito e Assicurazioni | 0 |
| Aziende di Servizi | 4 |
| Amministrazione Pubblica | 0 |
| Enti e Istituzioni Private | 6 |
| Altri Vari | 1 |
| Totale | 40 |

anno, studiandone la distribuzione rispetto ai settori produttivi (tabella 3).

A fronte di una consistente diminuzione (-20,5%) del numero dei CCNL afferenti al settore dei Trasporti (da imputarsi essenzialmente all'accorpamento in un unico contratto di tutta la negoziazione relativa ai lavoratori marittimi), i settori in cui si riscontrano i maggiori aumenti nell'ultimo anno sono: Altri vari (+20,4%), Aziende di Servizi (+16,1%), Commercio (+15,4%), Agricoltura (+14,7%), Meccanici (+14,3%), Enti ed Istituzioni Private (+12%).

I settori in cui si riscontra il maggior numero di testi contrattuali continuano ad essere quello del Commercio e quello degli Enti e Istituzioni Private, entrambi ancora in crescita nell'ultimo anno; anche il settore dei Trasporti, nonostante il considerevole calo dell'ultimo periodo, continua ad attestarsi tra quelli in cui i CCNL

I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 3

| Numero CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL | | | | |
|---|------------|------------|---------------------|--------------|
| variazione marzo 2015 - marzo 2016 e ripartizione per settore | | | | |
| settori | marzo 2015 | marzo 2016 | variazione assoluta | variazione % |
| Agricoltura | 34 | 39 | 5 | 14,7 |
| Chimici | 30 | 33 | 3 | 10,0 |
| Meccanici | 21 | 24 | 3 | 14,3 |
| Tessili | 30 | 30 | 0 | 0,0 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 32 | 32 | 0 | 0,0 |
| Edilizia | 57 | 61 | 4 | 7,0 |
| Polligrafici e Spettacolo | 42 | 44 | 2 | 4,8 |
| Commercio | 156 | 180 | 24 | 15,4 |
| Trasporti | 73 | 58 | -15 | -20,5 |
| Credito e Assicurazioni | 32 | 30 | -2 | -6,3 |
| Aziende di Servizi | 31 | 36 | 5 | 16,1 |
| Amministrazione Pubblica | 38 | 38 | 0 | 0,0 |
| Enti e Istituzioni Private | 83 | 93 | 10 | 12,0 |
| Altri vari | 49 | 59 | 10 | 20,4 |
| TOTALE | 708 | 757 | 49 | 6,9 |

Tabella 4

| Contrattazione Nazionale | |
|---|--------------|
| Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" * | |
| (marzo 2016) | |
| Ripartizione per settore | |
| Agricoltura | 178 |
| Chimici | 251 |
| Meccanici | 124 |
| Tessili | 282 |
| Alimentaristi - Agroindustriale | 196 |
| Edilizia | 211 |
| Polligrafici e Spettacolo | 325 |
| Commercio | 468 |
| Trasporti | 590 |
| Credito e Assicurazioni | 392 |
| Aziende di Servizi | 190 |
| Amministrazione Pubblica | 359 |
| Enti e Istituzioni Private | 290 |
| Altri Vari | 124 |
| Totale | 3.980 |

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

risultano particolarmente numerosi.

Informazioni dettagliate relative ai 757 contratti nazionali possono essere ricavate dal **3° report periodico dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL** pubblicato sul portale istituzionale (www.cnel.it) in concomitanza con il presente notiziario ed al quale in questo numero dedichiamo un breve approfondimento.

Nel primo trimestre del 2016 l'Archivio contratti si è arricchito di ulteriori 60 CCNL storici, relativi agli anni 1950-1993, che sono stati catalogati, digitalizzati e pubblicati sul portale all'interno della sezione *Archivio storico*. Poiché è stato riscontrato un notevole interesse da parte dell'utenza dell'Archivio contratti, nel prossimo periodo si prevede di continuare ad implementare questa raccolta storica con l'inserimento di tutta la documentazione che l'Ufficio riuscirà ad acquisire.

Infine, diamo conto nella tabella 4, nel grafico 1 e nel grafico 2 dell'aggiornamento dei contenuti dell'applicativo denominato "analisi avanzate sui CCNL" che, accedendo all'apposita sezione sul sito *web* istituzionale, consente di effettuare analisi comparative sulle materie oggetto di contrattazione. L'applicativo è utilizzato, in particolare, per l'effettuazione di ricerche e approfondimenti sui temi della contrattazione nazionale e sugli istituti da essa regolati.

Grafico 1



Grafico 2



I numeri dell'Archivio contratti

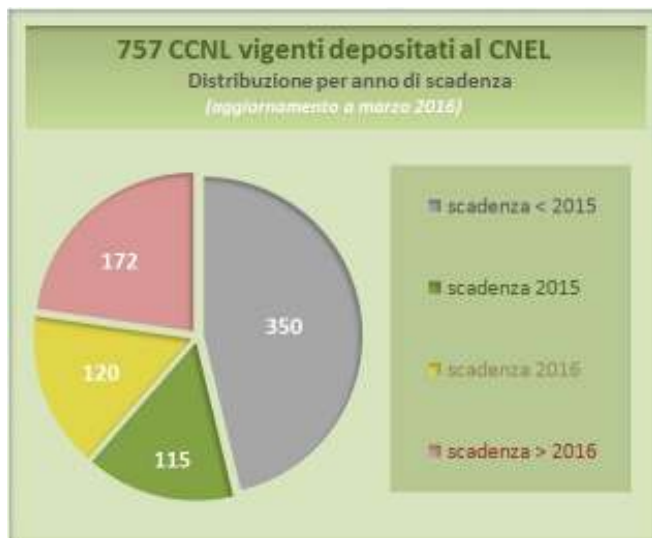
Continua da pag. 1

Publicato l'aggiornamento del report periodico dei contratti depositati nell'Archivio

contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati nell'Archivio.

Per agevolare la lettura, gli accordi sono suddivisi per settore e per ogni settore è stato riportato il numero totale di CCNL risultanti. All'interno di ogni settore i contratti sono elencati in ordine alfabetico, replicando la struttura presente sul portale, nella sezione "Archivio corrente" delle pagine dedicate alla contrattazione nazionale – settori pubblico e privato. Nell'elenco sono inoltre evidenziati in grigio i CCNL che risultano scaduti.

Il nuovo report registra il deposito di 757 accordi vigenti, in crescita rispetto ai 741 del report di dicembre 2015 e ai 708 del report di settembre 2015. Si tratta dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati a cura delle parti stipulanti ai sensi dell'art. 17 della l. 30 dicembre 1986, n. 936, il che suggerisce due importanti osservazioni preliminari:



- il grado di effettivo aggiornamento del report è legato alla cura e alla tempestività con cui le parti provvedono all'adempimento del deposito, incluso l'aggiornamento dei rinnovi intercorsi rispetto ad accordi precedentemente inviati (l'Archivio considera "vigenti" gli ultimi testi contrattuali ricevuti per ciascun settore e per ciascuna tipologia, per i quali non sia stato depositato alcun aggiornamento successivo; al riguardo, si segnala che l'Archivio provvede alla richiesta di deposito alle parti stipulanti ogni qual volta abbia notizia di avvenuto rinnovo);

- il report rispecchia la crescente tendenza alla frammentazione delle rappresentanze datoriali e sindacali nel mondo del lavoro che, specie in alcuni

settori produttivi (ma nessuno ne è del tutto esente), produce una proliferazione di accordi nazionali ben al di là dei 'campioni' rappresentativi utilizzati nella maggior parte delle rilevazioni ufficiali.

Fra le molteplici possibilità di analisi che il

| Distribuzione per settore dei 350 CCNL vigenti con scadenza anteriore al 2015 | |
|---|------------|
| settore | n° ccnl |
| Agricoltura | 17 |
| Chimici | 2 |
| Meccanici | 5 |
| Tessili | 11 |
| Alimentaristi-Agroindustriale | 15 |
| Edilizia | 10 |
| Poligrafici e Spettacolo | 31 |
| Commercio | 76 |
| Trasporti | 23 |
| Credito e Assicurazioni | 22 |
| Aziende di Servizi | 16 |
| Amministrazione Pubblica | 38 |
| Enti e Istituzioni Private | 56 |
| Altri Vari | 28 |
| TOTALE | 350 |

documento propone, segnaliamo quella legata alla distribuzione degli accordi in base all'anno di scadenza, dove i dati salienti appaiono quelli relativi ai CCNL scaduti prima del 2015 (350, pari al 46,2%, con netta prevalenza del settore Commercio, 76 accordi) e quello degli accordi con scadenza successiva al 2016 (172, pari al 22,7% del totale). Con specifico riguardo ai soggetti firmatari di parte sindacale nell'ambito dei 350 accordi scaduti prima del 2015, 202 risultano sottoscritti esclusivamente da sigle diverse da CGIL, CISL e UIL, mentre sono 148 nei vari settori produttivi quelli che risultano firmati da almeno uno dei tre sindacati sopra ricordati (ma 36 di questi riguardano le ultime tornate del settore pubblico): evidenza che di per sé, tuttavia, non contribuisce a chiarire il reale peso di rappresentatività sia delle parti datoriali che di quelle sindacali nei settori interessati. Nell'ambito dei 172 accordi con scadenza successiva al 2016, ossia di più recente rinnovo, ammontano a 153 quelli sottoscritti esclusivamente da sigle sindacali diverse da CGIL, CISL e UIL (89% del totale), il che sembra confermare a livello nazionale la propensione alla polverizzazione negoziale che caratterizza l'attuale fase delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Tempi di rinnovo, nel settore pubblico l'attesa più lunga

Sulla base delle rilevazioni ISTAT sulla copertura contrattuale, a fine gennaio i contratti collettivi nazionali vigenti sono a pari a 27 e regolano il trattamento economico di circa 4,8 milioni di dipendenti (corrispondenti al 37% del totale dei lavoratori dipendenti e al 35% del monte retributivo complessivo). Il monitoraggio ha, in particolare, evidenziato il recepimento di un solo nuovo accordo (scuola privata laica) e la scadenza di 13 contratti (agricoltura-impiegati, energia e petroli, grafiche editoriali, gomma e materie plastiche, metalmeccanica, energia elettrica, gas e acqua, trasporto merci su strada e servizi di magazzinaggio, agenzie recapiti espressi, società e consorzi autostradali, autorimesse e autonoleggio, servizi portuali e vigilanza privata).

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 | 2015 | gen-16 |
|--|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | totale economia | 30,4 | 48,1 | 59,9 | 43,5 |
| dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti | | | | | |
| settore privato | 10,0 | 32,9 | 48,2 | 27,1 | 51,7 |
| agricoltura | 4,4 | 0,0 | 71,4 | 0,0 | 4,8 |
| industria | 1,3 | 28,8 | 11,9 | 3,5 | 65,5 |
| servizi privati | 18,4 | 39,0 | 80,0 | 50,6 | 42,2 |
| PA | 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 | 50,9 | 35,9 |
| settore privato | 32,1 | 14,7 | 16,5 | 33,6 | 15,0 |
| agricoltura | 5,5 | 0,0 | 3,8 | 0,0 | 1,0 |
| industria | 5,5 | 5,5 | 12,9 | 14,6 | 2,1 |
| servizi privati | 34,2 | 21,1 | 17,3 | 35,4 | 33,5 |
| PA | 30,5 | 42,5 | 54,5 | 66,5 | 73,0 |
| durata media in mesi della vacanza contrattuale per il totale dei dipendenti | | | | | |
| totale economia | 9,3 | 13,3 | 18,4 | 21,6 | 22,5 |
| settore privato | 3,1 | 4,8 | 7,8 | 8,4 | 7,7 |
| agricoltura | 0,3 | 0,0 | 3,6 | 0,0 | 0,0 |
| industria | 0,1 | 1,7 | 1,6 | 0,5 | 1,4 |
| servizi privati | 6,2 | 8,1 | 13,9 | 16,3 | 14,1 |
| PA | 30,5 | 42,5 | 54,5 | 66,5 | 73,0 |

CONTRATTI NAZIONALI IN VIGORE E IN ATTESA DI RINNOVO ALLA FINE DI GENNAIO 2016 E ACCORDI RECEPITI NEL 2015 PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI.

| Raggruppamenti di contratti (a) | Contratti osservati (b) | Contratti in vigore (c) | | | Contratti in attesa di rinnovo (c) |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|--|------------------------------------|
| | | Totale | Rinnovati nel 2016 | Contratti ancora in vigore a giugno 2016 (e) | |
| Agricoltura | 1,8 | 93,2 | 0 | 93,2 | 6,8 |
| Industria | 33,9 | 33,4 | 0 | 21,4 | 66,6 |
| Servizi privati | 37,3 | 60,2 | 0,8 | 59,7 | 39,8 |
| Totale settore privato | 73 | 48,6 | 0 | 42,7 | 51,4 |
| Pubblica amministrazione (d) | 27 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Totale economia | 100 | 35,5 | 0,3 | 31,2 | 64,5 |

Quote percentuali

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

relativi monti retributivi contrattuali (distribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2010 (assunto come valore di base).

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

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

2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Il DPR 122/2013 ha esteso a tutto il 2014 il blocco 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.

I contratti in attesa di rinnovo sono 48 (relativi a circa 8,1 milioni di lavoratori dipendenti), di cui 15 appartenenti alla Pubblica Amministrazione (circa 2,9 milioni di lavoratori).

Per quest'ultimo settore, la legge di stabilità ha stanziato specifici fondi per la riapertura della contrattazione, sia nazionale che integrativa, già sospesa per effetto delle precedenti disposizioni normative e concomitante allo specifico blocco dei trattamenti economici.

Alla ripresa della contrattazione va collegato il processo di riduzione e ridefinizione dei comparti; l'impegno è ora volto alla definizione di idonei strumenti attraverso cui contenere l'erosione che nel lungo periodo ha interessato i livelli retributivi (in conseguenza dei mancati incrementi salariali), compensare le differenze intracompartimentali, tenere conto delle norme già introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di contenuti della contrattazione,

performance, sistemi di valutazione e meccanismi di premialità.

Per l'intera economia, in base al campione ISTAT, la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo corrisponde al 63%, in crescita nel confronto mensile e su base annua, essendo pari nel precedente mese di dicembre al 39% e a gennaio 2014 al 57%.

Nel comparto privato l'analoga quota si valorizza al 52% e, in linea con l'indicatore generale, aumenta significativamente nel breve periodo mentre sconta un più modesto aumento tendenziale. In media i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono circa 36; secondo il settore l'indicatore mostra il valore più alto per il comparto della Pubblica Amministrazione (73 mesi) e, a seguire, nei servizi privati (33 mesi).

Nel mese di gennaio l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie rimane invariato rispetto a dicembre in considerazione delle applicazioni delle clausole economiche previste nei contratti vigenti. Tale indice cresce, invece, nel confronto annuo (0,7%); l'incremento – che interessa ogni comparto ad eccezione della Pubblica Amministrazione dove continua ad essere nullo – consegue alla crescita rilevata nei restanti settori del macro comparto privato: agricoltura (1,8%), industria (0,6%) e servizi privati (1,2%).

Un ulteriore dettaglio mostra come l'incremento sia diffuso tra i rami di attività (ad eccezione dei settori metalmeccanica, telecomunicazioni, credito e assicurazioni, dove le variazioni sono nulle, e sperimenti le dinamiche più intense nei seguenti raggruppamenti di contratti: tessili, abbigliamento e lavorazione pelli (2,5%), energia elettrica e gas (1,9%), commercio (1,9%).

Scuola, il CCNI sulla mobilità dei docenti 2016-2017

Lo scorso 10 febbraio è stata firmata dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da FLC-CGIL, CISL-SCUOLA, UIL-SCUOLA e SNALS-CONFESAL l'ipotesi di contratto integrativo per la mobilità del personale docente, ATA (amministrativo, tecnico e ausiliario) ed educativo, per l'anno scolastico 2016-2017. L'accordo è stato inviato per il necessario avallo al Ministero dell'economia e delle finanze e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica per l'iter di accertamento da concludersi entro 30 giorni.

Alla firma definitiva dell'accordo farà seguito la pubblicazione di un'ordinanza ministeriale - a firma del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca - per definire tempi e modalità di presentazione delle domande di mobilità 2016/2017. L'assegnazione del personale docente agli ambiti territoriali, così come stabilito dall'art. 1, comma 73 della legge 13 luglio 2015, n. 107 ("Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti") ribalta la normativa contrattuale in vigore fino al corrente anno scolastico (art. 7 comma 1, punto II del CCNI 2015/16), superando la possibilità per i docenti di ruolo all'entrata in vigore della legge di esprimere preferenze su specifiche scuole attraverso la domanda condizionata, la quale presuppone la prima preferenza riferita alla scuola nella quale il docente è stato dichiarato in soprannumero e verso la quale vuole usufruire del diritto al rientro con precedenza, come esplicitato nel citato articolo del CCNI 2015/16. L'ipotesi di CCNI 2016/2017 prevede la possibilità di:

1. assicurare al personale già in ruolo prima dell'entrata in vigore della legge 107/2016 la titolarità su scuola anche in caso di trasferimento o passaggio in ambito provinciale e, in parte, di mobilità interprovinciale;
2. riconoscere la titolarità di scuola al personale della secondaria di II grado oggi facente parte della "dotazione organica di sostegno";
3. rimuovere per tutti l'obbligo di permanenza triennale nella provincia di assunzione;
4. individuare modalità specifiche per l'accesso alle scuole con carattere di specialità (Centri Provinciali per l'istruzione degli adulti, scuole speciali, ecc.).

Quanto all'istituto della cosiddetta "chiamata diretta" dei docenti, la citata ipotesi contrattuale prevede che il passaggio dagli ambiti alle scuole diventi oggetto di una sequenza procedurale di assegnazione della sede in base a criteri trasparenti e oggettivi, che il CCNI prevede debbano essere negoziati e sottoscritti entro 30 giorni dalla stipula dello stesso.

L'accordo ENEL di solidarietà intergenerazionale

Il 27 novembre 2015 è stato firmato un accordo tra il Gruppo ENEL e i sindacati del settore elettrico FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL, che per l'azienda rappresenta un nuovo "paradigma dell'occupabilità" basato sulla solidarietà intergenerazionale, e che consente una rilevante operazione di ricambio generazionale, riequilibrio occupazionale e ottimizzazione degli organici. Si tratta di un caso di attivazione del dialogo sociale che, attraverso l'impegno a trovare soluzioni innovative per la crescita e la condivisione delle linee strategiche del *management* con le rappresentanze del lavoro, diventa strumento di competitività aziendale e creazione di "valore condiviso" senza oneri a carico della collettività.

L'intesa prevede l'accompagnamento alla pensione anticipata di circa 6.000 dipendenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 che consente, al lavoratore cui manchino fino a quattro anni per il raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità e di vecchiaia, di andare volontariamente in pensione anticipata. Il ricambio generazionale è particolarmente importante nelle aree operative che comportano un rilevante impegno fisico o il rispetto di particolari condizioni per la sicurezza del lavoro. Per il personale in uscita che aderisce il trattamento prevede l'erogazione – attraverso l'INPS - di un importo pari alla pensione che spetterebbe in base alla normativa vigente, più il versamento da parte dell'azienda della contribuzione mancante per il raggiungimento dei requisiti minimi.

Contestualmente, l'accordo consentirà l'avvio di un piano di graduale inserimento di 3.000 giovani nell'arco del quinquennio 2016-2020. L'intesa riconferma anche l'accordo sull'apprendistato in alternanza scuola-lavoro, che ha già consentito a 145 giovani delle scuole superiori di arricchire il percorso di studi con una concreta esperienza lavorativa e la possibilità di assunzione nel Gruppo ENEL, e configura un "patto di solidarietà intergenerazionale" tra gli ex dipendenti e i futuri lavoratori, prevedendo nuove assunzioni per le categorie protette nonché la stabilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione.

Uno degli aspetti centrali dell'accordo riguarda il potenziamento del *welfare* aziendale: l'accordo si colloca infatti all'interno di un protocollo-quadro su competitività, nuovo scenario energetico, innovazione e sviluppo sostenibile, che si pone l'obiettivo di rappresentare la "transizione energetica" in atto, senza dimenticare la riqualificazione industriale delle aree su cui insistono centrali elettriche marginali.

Continua da pag. 1

La proposta unitaria delle confederazioni sindacali sulla riforma della contrattazione collettiva

la ripresa economica, e che colloca l'innovazione delle politiche contrattuali all'interno di un contesto di nuove politiche industriali. Solo in tale prospettiva la pratica della contrattazione può uscire da una statica dimensione difensiva e la politica salariale assume la funzione di sostegno alla domanda interna.

Il documento propone al mondo datoriale un modello di intervento delle parti sociali in tre ambiti: la contrattazione collettiva, la partecipazione dei lavoratori, il sistema di regole.

In materia di assetti contrattuali e di ambiti di applicazione, l'architettura fondata sui due livelli, già presente dalla riforma del 2009 - a sua volta superata nel parametro individuato per la determinazione degli incrementi retributivi - viene confermata e anzi rilanciata rispetto a un eccesso di legislazione, nella convinzione che la struttura contrattuale è materia propria dell'autonomia delle parti, e che l'estensione della pratica negoziale a tutti i settori, pubblici e privati, possa affermare un sistema di regole in grado di evitare fenomeni di *dumping* fra lavoratori e di concorrenza sleale fra imprese.

L'accordo conferma nel contratto nazionale la primaria fonte normativa del rapporto di lavoro, anche nel determinare la dinamica dei minimi contrattuali, affidando a tale livello la funzione di centro di regolazione dello sviluppo della contrattazione di secondo livello. L'impianto delineato garantisce, con le necessarie flessibilità, un percorso di trasferimento di competenze verso la contrattazione di secondo livello, nell'intento di avvicinare la contrattazione alle dinamiche organizzative, favorire la capacità di intervento sui processi organizzativi del lavoro (in ambiti rilevanti come le politiche dell'orario, gli inquadramenti, la sicurezza), sulla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, sulle pari opportunità di genere.

Ai contenuti della contrattazione è affidato il compito di identificare la strumentazione capace di estendere le tutele previste alle "nuove" tipologie di lavoro. Si sottolinea l'esigenza di ricondurre alla contrattazione la disciplina di aspetti centrali in materia di flessibilità dei rapporti di lavoro, sia in entrata (collaborazioni, *part-time*, contratti a termine, somministrazione, ecc.) che in uscita (licenziamenti economici collettivi o disciplinari), come pure le norme sulle mansioni e sulle regole di utilizzo dei dati acquisiti dal datore (*privacy*, controlli a distanza). La complessità degli ambiti demandati al secondo livello sfata il "luogo comune" che la *ratio* della riforma contrattuale sia da ricondurre alla produttività del lavoro, e che si possa imputare al fattore lavoro la causa del *deficit* di produttività, che invece può dipendere da *deficit* di

infrastrutture, da diseconomie esterne o da scarso investimento nei processi di innovazione tecnologica, come sembrerebbe mostrare l'evidenza che sono sopravvissuti alla crisi i distretti produttivi più attivi nella ricerca di nuovi prodotti o mercati.

L'accordo è una piattaforma con cui le confederazioni chiedono e sostengono una riforma degli ammortizzatori sociali (potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva e dei fondi interprofessionali per la formazione continua), una revisione della politica degli appalti che ponga al centro il ruolo della contrattazione nel consolidamento del sistema di tutele (clausola sociale nei cambi di appalto, responsabilità sociale in capo all'appaltante per l'intero ciclo lavorativo, applicazione del contratto prevalente), la riorganizzazione del sistema di bilateralità come strumento di estensione delle tutele e di qualificazione del lavoro che destini alle prestazioni la quota prevalente delle risorse derivanti dalle contribuzioni definite dal contratto, lo sviluppo del *welfare* contrattuale di ogni livello come alternativa a forme unilaterali promosse dalle imprese in ambiti essenziali come previdenza complementare e sanità integrativa.

Sul tema della partecipazione dei lavoratori alle scelte produttive e organizzative delle imprese, il documento assume a riferimento i principi costituzionali (art. 46), la dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (art. 231), la carta dei diritti fondamentali della UE (art. 31). La partecipazione, elevata a valore fondamentale per la crescita democratica della società, diventa una modalità attraverso la quale si persegue l'equilibrio condiviso fra le esigenze di sviluppo e competitività delle imprese e la salvaguardia dei diritti del lavoro e della coesione sociale, e si esprime in tre ambiti: strategico o di *governance* (investimenti, sviluppo sostenibile, rapporti intergenerazionali), organizzativo (scelte commerciali, innovazione tecnologica/di processo, competenze professionali), economico-finanziario (valorizzazione dell'apporto del lavoro allo sviluppo dell'impresa, secondo modalità sperimentali che salvaguardino il rispetto dell'adesione volontaria dei singoli lavoratori).

L'ultima parte dell'accordo, dedicata al nuovo sistema di regole, rinvia al varo delle norme contenute nel cosiddetto testo unico sulla rappresentanza, che rilancia un progetto di unità sindacale e dimostra la volontà di rispondere alla cosiddetta "crisi della rappresentanza" in maniera innovativa e trasparente.

In attesa che si definiscano le modalità di attuazione dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 sulla certificazione della rappresentatività sindacale nelle aziende private, l'Archivio contratti sta acquisendo i verbali delle elezioni RSU trasmessi (ancorché in forma ancora estemporanea) al CNEL da parte di Direzioni territoriali del lavoro o di Comitati provinciali dei garanti. Ad oggi, risultano pervenuti verbali elettorali riassuntivi dalle province di Bolzano, Prato e Parma.

Dirigenti FCA-CNH, in evidenza le specificità su *welfare* e minimi retributivi

Fra le acquisizioni più recenti dell'Archivio (che al momento della stampa del presente numero del Notiziario è in corso di pubblicazione nella sezione Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del sito www.cnel.it) si segnala il contratto collettivo di lavoro per i dirigenti sottoscritto da FCA, CNH Industrial e FEDERMANAGER il 2 marzo scorso e valido per il periodo dall'1.1.2016 al 31.12.2017. L'accordo sottolinea già in premessa la volontà delle parti di "consolidare" un modello relazionale che valorizzi la "specificità" delle figure dirigenziali dei gruppi industriali interessati. Sotto tale aspetto, appare interessante confrontare la struttura del trattamento economico (artt. 3-4) dei dirigenti FCA e CNH Industrial con quello definito nell'ambito del CCNL dei dirigenti industriali sottoscritto da CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER il 30 dicembre 2014 (vedi approfondimento nel numero di marzo 2015 del presente Notiziario). Quest'ultimo accordo superava infatti la preesistente distinzione fra due livelli di trattamento minimo complessivo, legata al possesso di un'anzianità aziendale maggiore o minore di 6 anni, ed istituitiva un trattamento unico pari ad € 66.000 annui per tutti i dirigenti assunti o nominati a decorrere da una certa data. Il nuovo accordo FCA-CNH mantiene invece due distinti regimi retributivi minimi di garanzia, pari, rispettivamente, ad € 65.000 annui per i dirigenti con anzianità aziendale fino a 6 anni e ad € 82.000 per i dirigenti con anzianità aziendale superiore. Ad essi si aggiunge (art. 5) una parte variabile correlata all'andamento economico dell'azienda e alla valutazione dei risultati raggiunti "in termini di *performance* e di *leadership*" rispetto a specifici obiettivi preventivamente comunicati.

L'altro aspetto qualificante del nuovo accordo chiama in causa il *welfare* ed è rappresentato, innanzitutto, dal rafforzamento del quadro di tutele assistenziali e previdenziali legate al funzionamento del Fondo Integrativo Previdenza Dirigenti Aziende Fiat nonché del Fondo Integrativo Sanitario Dirigenti Aziende Fiat (che beneficia di un ampliamento delle coperture contrattuali a decorrere dall'1.1.2015). Tra le clausole innovative si sottolinea quella (art. 19-ter) che prevede l'effettuazione di un *check-up* sanitario completo biennale per tutti i dirigenti che abbiano compiuto 40 anni "finalizzato alla prevenzione delle principali patologie", nonché la messa a disposizione (art. 20) di una *company-car* per uso promiscuo di servizio e personale, con rotazione annuale e integrale copertura degli oneri assicurativi e delle spese di carburante.

Informazione e consultazione, accordo europeo per i lavoratori pubblici

È stato firmato in dicembre, in sede di Comitato per il dialogo sociale, un accordo in materia di informazione e consultazione fra la delegazione del sindacato europeo (TUNED) e la delegazione delle pubbliche amministrazioni (EUPAE). Con tale atto per la prima volta le parti sociali europee utilizzano un accordo diretto su una materia che riguarda specificamente le pubbliche amministrazioni, e ciò avviene simbolicamente in materia di diritti sindacali, a valle di un processo avviato dalla Commissione europea in un momento storico caratterizzato dall'introduzione di misure di austerità sulle condizioni di lavoro, rilegificazione della materia lavoristica e generale rafforzamento del potere datoriale. L'accordo evidenzia come l'informazione e la consultazione dei lavoratori pubblici siano condizione essenziale per la qualità del dialogo sociale, la cui promozione è obiettivo dell'intera costruzione europea (art. 151 del TFUE) e fondamento stesso del modello sociale europeo. Un efficace dialogo fra lavoratori e datori di lavoro è la premessa per rapporti di lavoro di qualità, capaci di assicurare una corretta gestione dei processi di riforma nell'organizzazione del lavoro e, per tale via, garantire l'erogazione di servizi pubblici di qualità. Il benessere organizzativo si pone come requisito necessario per guardare alle sfide dell'innovazione che inevitabilmente investono le pubbliche amministrazioni. L'accordo, che salvaguarda tutte le disposizioni di miglior favore vigenti ai livelli nazionali, definisce il quadro di requisiti minimi comuni per il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori pubblici attraverso le loro rappresentanze, e orienta l'operato dei datori e dei rappresentanti dei lavoratori, in conformità a legislazioni e prassi nazionali, a rispetto e spirito di reciproca lealtà, a tutela dell'interesse generale a cui è preposta ciascuna amministrazione, e degli interessi dei singoli lavoratori. L'accordo stabilisce che la consultazione deve riguardare le materie attinenti a salute e sicurezza sul lavoro, orario di lavoro e politiche di conciliazione vita-lavoro, impatto sulle condizioni di lavoro nei casi di cambiamenti organizzativi o di minaccia per l'occupazione. Linee guida sui salari, formazione, parità di genere e misure di protezione sociale sono trattati come informazione o consultazione secondo le legislazioni e le prassi nazionali.

Il Notiziario dell'Archivio contratti è realizzato dall'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, Margherita Chierichini, Simona Montagnino, Angelica Picciocchi, Magda Trotta.