



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 24 – dicembre 2016 – notiziario trimestrale *on-line*

La riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali nei settori del commercio e dell'artigianato

In novembre CGIL, CISL, UIL hanno siglato con le principali associazioni datoriali del commercio e dell'artigianato una serie di accordi interconfederali (1) che segnano un'evoluzione nel sistema di relazioni sindacali e in materia di riforma degli assetti contrattuali, e che si orientano a fornire, in applicazione del principio costituzionale della sussidiarietà, il contributo delle categorie allo sviluppo del Paese, alla crescita delle attività imprenditoriali esistenti e allo *start up* delle nuove anche mediante attrazione degli investimenti, nonché a una gestione delle situazioni di crisi finalizzata alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

L'intesa firmata da CONFCOMMERCIO, estesa alle associazioni ad essa aderenti, parte dalla consapevolezza

del ruolo strategico svolto dal settore sia in termini occupazionali che in termini di portato innovativo di prodotto, di processo e di servizio, e mira a valorizzare le esperienze consolidate negli ultimi anni in materia di contrattazione, rappresentanza, *welfare* aziendale e bilateralità dal settore del terziario di mercato. Tale accordo individua nella contrattazione collettiva, in particolare, l'ambito prioritario di identificazione degli strumenti di potenziamento della competitività delle imprese e dei fattori di crescita del sistema economico, nonché la principale istituzione di governo del mercato del lavoro del settore. L'accordo delinea un sistema di

Continua a pag. 12

Sommario:

- ❑ La riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali nei settori del commercio e dell'artigianato
- ❑ Alternanza scuola-lavoro, i contenuti dell'Archivio spiegati agli studenti in visita didattica al CNEL
- ❑ Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici tra conferme, innovazioni e nuove ambizioni
- ❑ Grafici, un accordo che guarda alla rappresentatività
- ❑ Più *welfare* nell'accordo di rinnovo del CCNL turismo
- ❑ Contrattazione aziendale: la legge di bilancio 2017 allarga la platea dei destinatari di agevolazioni fiscali legate a produttività e *welfare*
- ❑ I contratti aziendali e territoriali depositati presso le DTL
- ❑ Il rilancio delle relazioni sindacali al centro dell'intesa sul rinnovo dei contratti collettivi nazionali del settore pubblico
- ❑ P.A.; ridotto il numero dei CCNL dopo l'accordo sui comparti
- ❑ I numeri dell'Archivio contratti
- ❑ I documenti dell'Archivio storico - L'accordo INTERSIND del 1962 sul sistema di relazioni sindacali
- ❑ Spunti di indagine e approfondimento - La *Loi Travail* e l'accessibilità ai dati della contrattazione collettiva

Alternanza scuola-lavoro, i contenuti dell'Archivio spiegati agli studenti in visita didattica al CNEL

Il CNEL ha dedicato la giornata di lunedì 28 novembre ad una visita didattica di circa 200 studenti delle classi quarte del liceo scientifico statale "Plinio Seniore" di Roma.

L'iniziativa, di carattere formativo di orientamento e di impulso alla cittadinanza attiva, si inquadra nell'ambito dei percorsi propedeutici alle attività di alternanza scuola-lavoro, che è stata resa obbligatoria con legge n. 107/2015, e che anche per i licei prevede ben 200 ore da svolgersi in un triennio.

Il CNEL è lieto di essere stato scelto in quanto sede istituzionale dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, oltre che come luogo deputato alla rappresentanza di interessi organizzati e, più ampiamente, alla elaborazione del dibattito in materia di lavoro e contrattazione.

Il percorso – di apprendimento in "situazione lavorativa" – è stato organizzato su tre moduli ripetuti per tre gruppi di circa 70 studenti ciascuno, secondo lo schema seguente:

- 1) breve presentazione dell'Istituzione, con visita della sede;
- 2) una lezione dedicata al contratto individuale di lavoro e alle tipologie contrattuali;
- 3) una lezione dedicata alla contrattazione collettiva e al funzionamento dell'archivio nazionale.

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici tra conferme, innovazioni e nuove ambizioni

Il 26 novembre, dopo più di un anno dall'inizio della trattativa, le organizzazioni datoriali FEDERMECCANICA e ASSISTAL e le sigle sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL hanno firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, scaduto alla fine del 2015 (1).

Le parti contraenti sono convinte che sia stata raggiunta un'intesa equilibrata, capace di tener conto tanto delle ragioni di aziende che operano nella realtà di "Industria 4.0", quanto delle istanze dei lavoratori di incrementi salariali e nuove forme di tutela. Se le imprese, dopo una crisi pesantissima, hanno accettato la sfida di scommettere sul futuro investendo su competenze e innovazione - nella prospettiva dell'annunciata rivoluzione tecnologia e nell'auspicio di un rinnovamento culturale - i sindacati hanno saputo superare le divisioni e ritrovare la strada dell'unità grazie alla quale hanno potuto costruire proposte credibili con le quale garantire ai lavoratori la salvaguardia del potere d'acquisto e la possibilità di contare sui vantaggi offerti dal *welfare* contrattuale.

L'accordo rappresenta un "*benchmark* di riferimento per tutta l'industria del Paese, un punto di svolta nelle relazioni industriali" (2), un paradigma al quale gli accordi che verranno potranno guardare per trovare soluzioni di equilibrio tra le esigenze delle parti.

Prima di scendere nel dettaglio delle previsioni contrattuali segnalandone i punti più significativi, alcune considerazioni di carattere generale in merito alle conferme e alle novità che connotano l'accordo. Partiamo dalle conferme: il contratto nazionale torna ad acquisire un ruolo decisivo, sia per le imprese del settore che per i lavoratori che vi operano. L'accordo - è stato sottolineato - "conferma l'idea che il contratto nazionale diventa un contratto che ha una dimensione regolatrice che spinge sui contratti aziendali, legandoli molto alla produttività, e spinge verso un modello che è di collaborazione per la competitività interna alle fabbriche" (3).

I sindacati, per i quali era irrinunciabile la sopravvivenza dei due livelli di contrattazione, dal momento che la contrattazione aziendale, di fatto, si esercita solo nelle imprese medio-grandi e in alcune aree geografiche, hanno in tal modo ottenuto che fosse garantita almeno la protezione del livello nazionale alla retribuzione di circa un terzo di lavoratori impiegati in aziende che non sviluppano contrattazione di prossimità. La parte datoriale, dal canto suo, ha ottenuto che almeno fino a tutto il 2019 la redistribuzione della eventuale maggiore ricchezza prodotta fosse affidata al secondo livello, essendo il primo deputato alla sola difesa dall'inflazione.

E' proprio in questo diverso rapporto tra i due livelli che è possibile cogliere uno degli aspetti più innovativi dell'accordo. Le parti non hanno scelto di fissare una cifra media di aumento delle retribuzioni, ma di stabilire un nuovo rapporto tra il primo e il secondo livello di

contrattazione. Si è parlato (4) di "specializzazione" dei due livelli, con l'assegnazione al livello nazionale della funzione di difendere il potere di acquisto delle retribuzioni e al livello aziendale di determinare un incremento reale della capacità di spesa dei lavoratori. Nel nuovo sistema l'eventuale crescita del potere d'acquisto dei lavoratori è, dunque, demandata alla contrattazione aziendale, mentre l'aumento del salario

Grafici, un accordo che guarda alla rappresentatività

Porta la firma di ASSOCARTA, ASSOGRAFICI, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL- carta e stampa l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore carta, cartotecnica e trasformazione, sottoscritto il 30 novembre 2016 (in via di acquisizione per la pubblicazione su www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio corrente/ poligrafici e spettacolo). La firma definitiva dell'accordo, la cui vigenza si estende dall'1.1.2017 al 31.12.2019, è prevista all'esito della consultazione tra i lavoratori, che dovrà concludersi entro il 15 gennaio 2017.

In questa sede ci soffermeremo, prioritariamente, sulle clausole riguardanti il sistema di relazioni industriali che definiscono il rapporto tra livello nazionale e livello aziendale della contrattazione. Riprendendo alla lettera il dettato della Parte Terza del Testo Unico sulla rappresentanza del 10.1.2014, si ribadisce la funzione del contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento di garanzia di "certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale" e si conferma che l'accesso alla contrattazione collettiva nazionale è riservato alle sole Federazioni delle OO.SS. firmatarie del T.U. con rappresentatività non inferiore al 5% "come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL".

Analogo rimando all'accordo del 10.1.2014 si ha per la contrattazione collettiva aziendale, da esercitare per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL o dalla legge. La titolarità della contrattazione aziendale spetta alla RSU (o alle RSA, se presenti) e alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Fra gli altri aspetti significativi dell'intesa, merita un cenno particolare il rafforzamento del *welfare* contrattuale attraverso la previsione (effetto delle recenti norme sulla defiscalizzazione del salario accessorio corrisposto in forma di *benefit*) che, a decorrere dall'1.1.2017, il contributo complessivo al fondo di assistenza sanitaria integrativa, pari ad € 120 all'anno, sarà interamente a carico delle aziende, mentre prima era posto per il 30% a carico del lavoratore. Dalla stessa data, inoltre, viene prevista l'iscrizione automatica al fondo di cui sopra di tutti i lavoratori a tempo indeterminato che ancora non ne beneficiano.

nominale è garantito dalla crescita dei minimi contrattuali, a partire dal mese di giugno, in misura proporzionale alla crescita dell'inflazione verificatasi nell'anno precedente. L'intesa stabilisce un importo *una tantum* di 80 euro – unica cifra fissa definita dal contratto – da erogarsi a marzo del 2017 per compensare i salari rimasti invariati nel 2016 rispetto all'anno precedente.

L'aspetto forse più innovativo riguarda l'introduzione dei piani di *flexible benefits*, beni e servizi di *welfare* personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 nel 2018 e 200 nel 2019. Tali piani, che verranno attivati per tutti i lavoratori ai quali si applica il CCNL a partire dal 1° giugno 2017, consentiranno di corrispondere, in luogo di incrementi retributivi, beni e servizi fiscalmente esenti per lavoratori e imprese, che costeranno meno alle imprese e offriranno ai lavoratori vantaggi significativi. Si tratta di una opzione che si tradurrà in un minor gettito per l'erario, ma potenzialmente in grado di contribuire al rilancio dei consumi.

L'accordo sembra lasciar trasparire la volontà delle parti di creare un clima nuovo, meno conflittuale e più collaborativo, nel quale le imprese possano scegliere di assumersi il rischio di scommettere sulle risorse umane e sulle loro competenze, da aggiornare e potenziare di continuo per stare al passo delle sfide poste da

“Industria 4.0”.

Riportiamo alcuni tra i più significativi punti dell'accordo raggiunto. Il periodo di vigenza del CCNL, in deroga a quanto stabilito dall'accordo-quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dai successivi accordi interconfederali sulla durata triennale dei contratti nazionali, è pari a quattro anni, fino al 31 dicembre 2019.

L'intesa fissa a regime un aumento medio mensile di 92,67 euro, cifra comprensiva di parte salariale, *welfare*, formazione. Per quanto concerne il premio di risultato, l'accordo ne esplicita la completa variabilità in funzione degli obiettivi di *performance* conseguiti nelle aziende. I criteri per la misurazione del premio di risultato e le modalità per la sua corresponsione saranno stabiliti dalle parti in sede aziendale.

In tema di formazione è previsto che dal 1° gennaio 2017 le aziende, a loro carico, coinvolgeranno i lavoratori a tempo indeterminato in almeno un percorso di formazione di 24 ore *pro-capite*, da effettuarsi nel triennio 2017/2019. In assenza di percorsi proposti dall'azienda, il lavoratore potrà proporre corsi di formazione utilizzando un contributo alle spese del corso a carico delle aziende per un importo fino a 300 euro. Anche per il diritto allo studio sono previste condizioni più favorevoli rispetto al contratto precedente.

L'accordo contempla l'istituzione di più commissioni:

Più *welfare* nell'accordo di rinnovo del CCNL turismo

Il 14 novembre 2016, dopo 42 mesi di vacanza contrattuale, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dell'industria turistica, che interessa circa 200 mila dipendenti del settore alberghiero e della filiera turistica. L'accordo – sottoscritto tra Feder-turismo Confindustria, Confindustria Alberghi e le organizzazioni sindacali di Filcams, Fisascat e Uiltucs; vedi [www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio corrente/ commercio](http://www.cnel.it/Archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro_contrattazione_nazionale_settori_publico_e_privato_archivio_corrente/commercio) - tiene conto della crisi che ha attraversato il settore, scegliendo di non prevedere alcuna *una tantum*, ma solo un adeguamento salariale di 88 euro al livello medio, di cui 6 euro come anticipo sui futuri aumenti contrattuali, da erogarsi in 3 *tranches* l'ultima delle quali da corrispondere nel gennaio 2018. La cadenza con la quale gli aumenti pattuiti verranno corrisposti sarà la seguente: a partire dalla retribuzione del mese di novembre 2016 verranno corrisposti 48 euro, ulteriori 28 euro ad agosto 2017 e 12 euro a gennaio 2018 per il personale alle dipendenze delle grandi catene alberghiere, dei pubblici esercizi, delle aziende turistiche all'aria aperta, delle strutture portuali, degli stabilimenti balneari e dei parchi. Per il personale dipendente dei *tour operator* la cadenza delle *tranches* sarà invece la seguente: 38 euro a novembre 2016, 40 euro a novembre 2017 e 10 euro a gennaio 2018. Sono state aggiornate anche le tabelle economiche del lavoro *extra* e di surroga e importanti avanzamenti possono essere considerati raggiunti sul fronte degli elementi

economici destinati alla contrattazione territoriale e aziendale.

L'accordo, che ha scadenza 31 dicembre 2018, mantiene gli aspetti normativi – orario e organizzazione del lavoro, scatti di anzianità, permessi retributivi – che costituiscono il patrimonio di anni di contrattazione acquisitiva. Le parti sono riuscite a individuare soluzioni in grado di guardare tanto all'interesse dei lavoratori, quanto a quello delle imprese. L'accordo, infatti, da un punto di vista normativo da un lato conferma il concetto di stagionalità in senso ampio, dall'altro sostiene un sistema di “buona flessibilità” innovando e uniformando al *Jobs act* alcuni istituti fondamentali per il settore, come il lavoro a tempo determinato e il contratto di somministrazione a termine, che vengono resi più fruibili da parte delle aziende.

Significativa, inoltre, la scelta di confermare - in linea con i recenti interventi del legislatore in materia di *welfare* negoziale - gli istituti dell'elemento di garanzia retributiva e del premio di risultato, potenziando allo stesso tempo lo strumento dell'assistenza sanitaria integrativa. Non è superfluo sottolineare che l'accordo, sottoscritto in vigenza del testo unico sulla rappresentanza di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, riprende ed amplia alcuni aspetti dell'accordo interconfederale in materia di RSU e diritti sindacali, rimandando ad una successiva fase di stesura la piena armonizzazione del testo contrattuale con l'accordo di sistema.

una commissione con il compito di recepire nel testo contrattuale quanto demandato dal “testo unico sulla rappresentanza” del 10 gennaio 2014 alla contrattazione nazionale; una commissione nazionale su salute e sicurezza con il compito di realizzare un evento annuale per l’approfondimento di uno specifico tema di rischio nel settore, fornire orientamenti e indirizzi per progetti formativi diretti agli RLS e RSPP, proporre modalità di verifica delle competenze degli RLS, valutare l’andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio; una commissione nazionale sulle politiche attive, che si occuperà di raccogliere dati aggiornati riguardanti le competenze richieste sul territorio, per predisporre linee guida di definizione delle iniziative formative volte alla riqualificazione e all’aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali. Sempre in tema di salute e sicurezza, l’intesa aggiorna la normativa contrattuale introducendo, tra l’altro, il coinvolgimento preventivo degli RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione, un’informazione trimestrale ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza, sui fattori di rischio e sulle tipologie di infortunio e “quasi infortunio”, il diritto dei lavoratori a ricevere una copia della cartella sanitaria con gli esiti degli accertamenti, e la sperimentazione di sistemi e modalità di segnalazione dei “quasi infortuni”, previa valutazione congiunta di RLS e RSPP. Viene inoltre prevista la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell’organizzazione dell’attività di prevenzione sui luoghi di lavoro: nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri annuali sui fattori di rischio e le possibili soluzioni e potranno essere sperimentati i cosiddetti “break formativi” di 15/20 minuti per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza.

In tema di partecipazione, viene stabilita la possibilità di costituire, nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.500 dipendenti (non più oltre 3.000 dipendenti, come da precedente contratto) un comitato consultivo di partecipazione composto in pari misura da rappresentanti datoriali e dei lavoratori, che si occuperà di esaminare, con cadenza annuale, le tendenze dei mercati, l’andamento occupazionale e le strategie industriali. Il comitato verrà convocato dall’azienda in caso di discussione di scelte strategiche suscettibili di modificare l’assetto industriale e le prospettive dell’occupazione. Esplicitata infine la volontà di istituire una commissione di indirizzo per la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita dell’impresa, mentre è concordata la costituzione, nelle imprese di dimensione comunitaria, dei cosiddetti “comitati aziendali”, che potranno approfondire le informazioni fornite dai “comitati aziendali europei” con riferimento ai siti italiani.

L’accordo pone grande attenzione alla previdenza complementare e all’assistenza sanitaria integrativa: elevata dall’1,2% al 2% l’aliquota contributiva a carico delle aziende a favore dei lavoratori iscritti al fondo pensione nazionale di categoria “COMETA” ; per

incentivare l’adesione al fondo le parti si impegnano a promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione congiunta nei luoghi di lavoro. Per il fondo di assistenza sanitaria integrativa “MètaSalute”, invece, a partire dal 1° ottobre 2017 la contribuzione è posta a totale carico del datore di lavoro per un importo annuo pari a 156 euro. Hanno diritto a iscriversi al fondo anche i lavoratori con contratto *part-time*, di apprendistato e a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi.

In merito all’inquadramento professionale - riconosciuta e ribadita dalle parti l’esigenza di riformare il sistema di inquadramento anche alla luce della crescente digitalizzazione dei processi produttivi e delle opportunità offerte da “Industria 4.0” – è stato stabilito che la commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale provvederà a ridefinire le attuali declaratorie, aggiornando i profili professionali e le relative figure.

Novità di rilievo anche in tema di orario: le parti hanno convenuto sull’opportunità di permettere ai lavoratori di accantonare ore di permessi annui retribuiti, (P.A.R.) ore di straordinario e giornate di ferie aggiuntive in una “banca del tempo”, che potrà essere utilizzata per ridurre l’orario di lavoro in prossimità del pensionamento o per contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali; viene riconosciuta l’importanza del lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa e strumento funzionale a una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a una maggiore sostenibilità ambientale e all’efficientamento dei modelli organizzativi. Viene infine promosso lo strumento delle ferie e dei P.A.R.. solidali, eventualmente concessi dai lavoratori ai propri colleghi che si trovino in condizione di assistere figli minori in difficili condizioni di salute.

Ultimo punto da segnalare riguarda la specifica procedura prevista in caso di cessazione di appalto: l’accordo prevede che dopo il preavviso dato dall’impresa uscente alla RSU, viene attivato un tavolo di confronto che coinvolgerà l’impresa subentrante e, su richiesta, le organizzazioni sindacali e datoriali per identificare soluzioni che permettano la salvaguardia occupazionale. Sarà interessante conoscere se e come l’accordo impatterà sulla riforma del modello contrattuale.

(1) Il testo dell’accordo è in corso di acquisizione e sarà reperibile su www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio corrente / meccanici.

(2) Così il Presidente di FEDERMECCANICA, Fabio Storchi, ripreso da “il punto di Antonello di Mario” su Formiche.net del 28.11.2016.

(3) Presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, ripreso da “il punto di Antonello di Mario” su Formiche.net del 28.11.2016.

(4) “Metalmecchanici, perché questo è un contratto veramente innovativo”, www.ildiariodellavoro.it.

Il Notiziario dell’Archivio contratti è realizzato dall’Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero la dirigente dell’Ufficio, Larissa Venturi, e i seguenti funzionari: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Magda Trotta.

Contrattazione aziendale: la legge di bilancio 2017 allarga la platea dei destinatari di agevolazioni fiscali legate a produttività e *welfare*

Nel solco delle novità introdotte con la legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-191) per il rafforzamento della contrattazione di secondo livello nel settore privato, la legge di bilancio per il 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232) ha confermato l'applicazione dell'aliquota forfetaria agevolata del 10% sulle quote di salario di produttività previste dai contratti collettivi aziendali, la cui erogazione sia legata ad "incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" oggettivamente misurabili e verificabili. Rispetto al 2016, gli effetti delle agevolazioni fiscali risultano sensibilmente ampliati grazie all'innalzamento da 2.000 a 3.000 euro lordi annui dell'importo massimo detassabile, con conseguente elevazione da 3.000 a 4.000 euro dello stesso importo nei casi in cui la contrattazione collettiva aziendale preveda strumenti di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Contestualmente, è stato elevato da 50.000 ad 80.000 euro lordi annui il reddito massimo da lavoro dipendente al di sotto del quale è possibile fruire dell'agevolazione fiscale sul salario di produttività, in tal modo estendendone di fatto l'applicazione anche alle categorie dei quadri. Al netto delle modifiche di cui sopra, restano invariate le

modalità applicative del sistema incentivante definite dal decreto interministeriale Lavoro-Economia del 25 marzo 2016 (e ribadite dalla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016), in particolare per quanto riguarda la stretta correlazione tra somme corrisposte a titolo di produttività e raggiungimento di risultati misurabili in base a parametri certi ed oggettivi, da recepire nell'accordo sindacale aziendale.

Per quanto riguarda il *welfare*, la legge di bilancio 2017 ha rafforzato le previsioni contenute nella legge n. 208/2015 e relative alla possibilità, per i lavoratori, di convertire in tutto o in parte i premi di risultato spettanti per incrementi della produttività aziendale in beni e servizi di natura assistenziale che, in questo caso, non concorrono alla formazione del reddito assoggettabile ad imposizione fiscale sia ordinaria che sostitutiva e, pertanto, risultano interamente detassati (con conseguente esenzione contributiva, anche per il datore di lavoro). Oltre alle tipologie di *benefit* già note (e per il cui elenco si rimanda alla citata circolare n. 28/E dell'Agenzia delle entrate), il comma 160 dell'art. 1 della legge 232/2016 introdotto dall'1 gennaio 2017 la non tassabilità dei premi di risultato convertiti, in base alla previsione del contratto collettivo aziendale, in versamento a fondi pensione complementare o in contributi a fondi sanitari integrativi, ovvero in azioni. Nel primo caso, l'esenzione fiscale e contributiva verrà riconosciuta anche qualora l'importo complessivamente versato al fondo di previdenza superi il limite di deducibilità fiscale previsto dalla vigente normativa in materia. Analogo riconoscimento si avrà per i versamenti ai fondi sanitari integrativi e per la conversione del premio di produttività in azioni.

Il successivo comma 161 ha poi aggiunto la lettera *f-quater* al comma 2 dell'art. 51 del D.P.R. 22 dicembre 1986 (TUIR - Testo Unico delle imposte sui redditi), con il quale si amplia il novero dei servizi e delle opere erogati dal datore di lavoro, in favore dei quali può optare il lavoratore al posto della corresponsione delle somme in denaro spettanti a titolo di salario di produttività, nel caso che ciò sia previsto dai contratti collettivi. Si tratta di contributi e premi versati dal datore di lavoro, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza (nelle varie forme definite dall'art. 2, c.2, del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 27 ottobre 2009 Lavoro) o quello per gravi patologie dei familiari del lavoratore fra quelli indicati all'art. 12 del TUIR.

Completa il quadro delle modifiche l'interpretazione autentica contenuta nel comma 162 e riferita alla lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, in base alla quale tutte le disposizioni ivi contenute (e riguardanti il non assoggettamento fiscale di opere e servizi erogati dal datore di lavoro volontariamente o in attuazione di accordi collettivi) si applicano anche alle erogazioni del datore di lavoro (privato o pubblico) in conformità a previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi territoriali.

I contratti aziendali e territoriali depositati presso le DTL

Il 15 dicembre il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso noto con un comunicato stampa l'aggiornamento (una prima edizione era stata diffusa nello scorso mese di settembre) del numero di contratti aziendali e territoriali per la corresponsione dei premi di produttività detassati, depositati con procedura telematica ai sensi dell'art. 5 del decreto interministeriale Lavoro-Economia 25 marzo 2016.

Alla data del 14 dicembre 2016 risultano depositati 17.318 accordi (a settembre erano 15.078), di cui 11.393 si riferiscono a contratti sottoscritti nel 2015 per i quali, comunque, la procedura di invio si è chiusa il 15 luglio scorso. Gli accordi sottoscritti nel corso del 2016 che hanno dato luogo all'erogazione di quote di salario accessorio de-fiscalizzate, sia di livello aziendale che territoriale, ammontano quindi a poco meno di 6.000.

Dell'insieme di accordi depositati, la maggior parte (ben 14.176, pari all'83%) riguarda contratti aziendali, mentre i territoriali sono 3.142.

Con riguardo ai contenuti, il comunicato del Ministero informa che 13.580 casi i contratti mirano a raggiungere obiettivi di maggiore produttività, in 10.091 casi obiettivi di maggiore redditività e in 7.781 casi obiettivi di maggiore qualità. Infine, risultano essere 1.839 gli accordi depositati che contengono un piano di partecipazione dei lavoratori e 3.445 quelli che prevedono misure di *welfare* aziendale.

Il rilancio delle relazioni sindacali al centro dell'intesa sul rinnovo dei contratti collettivi nazionali del settore pubblico

Le confederazioni CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto il 30 novembre scorso un'intesa con il Governo, rappresentato dalla Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Marianna Madia, e dal sottosegretario Angelo Rughetti, sul rinnovo dei contratti collettivi del pubblico impiego, scaduti il 31 dicembre 2009 (www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Accordi tra governo e parti sociali).

Al netto dei possibili riflessi che l'evoluzione del quadro

“I lavoratori sono il motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione: da loro, dall'organizzazione del lavoro, nonché dall'organizzazione delle singole amministrazioni, dipendono principalmente i tempi di risposta e la qualità dei servizi che vengono offerti ai cittadini e alle imprese”

politico potrà avere sulle sue condizioni di applicabilità, il tratto più caratterizzante dell'accordo risiede nella scelta di “discontinuità” rispetto al tema degli ambiti di competenza della contrattazione rispetto alle norme che regolano lo svolgimento del rapporto di lavoro pubblico (1). Nella sezione dedicata alle relazioni industriali, il primo punto ad essere affrontato è quello della revisione dell'apparato normativo esistente, con particolare riguardo alle disposizioni che disciplinano il funzionamento del sistema premiale e i criteri di distribuzione del salario accessorio in rapporto alla produttività individuale e collettiva. A tal fine, si afferma la necessità di un “intervento legislativo” finalizzato alla profonda revisione degli “ambiti di competenza, rispettivamente, della legge e del contratto”, con conseguente riconoscimento della “fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti”. Tale intervento legislativo è demandato al decreto di attuazione della delega di cui all'art. 17 della legge 124/2015

“Il settore pubblico ha bisogno di una profonda innovazione, che parta dai bisogni delle persone e che si ponga al fianco e non al di sopra di cittadini e imprese”

(c.d. “riforma Madia” della p.a.) concernente il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, i cui termini scadranno nel febbraio del 2017.

A seguire, l'intesa del 30 novembre sancisce l'impegno delle parti ad individuare, nell'ambito dei contratti collettivi, “ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale” in grado di favorire lo sviluppo di “nuove e piene” relazioni industriali. Un passaggio essenziale, in tal senso, è rappresentato dall'impegno del Governo a riformare il comma 3-ter dell'articolo 40 del d.lgs. 165/2001, concernente la possibilità per le amministrazioni di procedere con “atto unilaterale” in caso di mancato raggiungimento dell'accordo con le

organizzazioni sindacali. La modifica preannunciata ha soprattutto l'obiettivo di circoscrivere l'utilizzo dell'atto unilaterale ad un numero ristretto di casi che si potrebbero definire “di necessità”; quelli, cioè, nei quali lo stallo nelle trattative (e saranno comunque i contratti collettivi a stabilirne la durata) possa determinare un reale “pregiudizio economico all'azione amministrativa”.

La “Parte normativa” dell'intesa, a sua volta, presenta un elenco di impegni reciproci che il Governo e le Organizzazioni sindacali firmatarie dichiarano di assumere in vista dell'apertura dei tavoli negoziali per i rinnovi dei CCNL. Si tratta di misure demandate a specifici interventi legislativi da realizzare nell'ambito del futuro “nuovo testo unico” del pubblico impiego, contenuto nell'emanando decreto attuativo dell'art. 17 della legge n. 124/2015. Tra essi, ricordiamo:

- l'individuazione di nuovi sistemi di valutazione della performance, con conseguente misurazione e valorizzazione dei differenti apporti individuali (il che presuppone la necessità di una profonda revisione dei

P.A.: ridotto il numero dei CCNL dopo l'accordo sui comparti

La definizione dei nuovi comparti di contrattazione collettiva per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in numero non superiore a quattro (con altrettante corrispondenti aree per la dirigenza), era stata prevista dall'art. 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che aveva a tal fine riformulato il comma 2 dell'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. A sua volta, la norma citata rimandava ad “appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative”, concretizzatisi nel contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto, dapprima in ipotesi, il 4 aprile 2016; poi, in via definitiva, il 13 luglio 2016. Nell'Archivio del CNEL il testo dell'accordo è disponibile in www.cnel.it/archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/contratti collettivi nazionali quadro del settore pubblico.

La riduzione dei comparti da 11 a 4, premessa indispensabile all'avvio delle trattative per i rinnovi dei CCNL scaduti il 31.12.2009, ne ha ridisegnato la geografia contrattuale nel modo seguente: a) comparto delle funzioni centrali; b) comparto delle funzioni locali; c) comparto dell'istruzione e della ricerca; d) comparto della sanità. L'obiettivo dell'operazione è quello di ridurre il numero dei CCNL nel settore pubblico, armonizzando e integrando le discipline contrattuali all'interno dei nuovi comparti e delle nuove aree.

Specialmente nei casi delle funzioni centrali e dell'istruzione/ricerca, tuttavia, l'accorpamento riguarda settori caratterizzati da storiche (e, in qualche caso, non irrilevanti) differenze di assetto ordinamentale e retributivo. L'accordo quadro ha tenuto conto di tali diversità suddividendo i comparti in sezioni: 4 per le funzioni centrali e 5 per l'istruzione/ricerca (possibilità

meccanismi definiti nel Titolo II del d.lgs. 150/2009);

- l'adozione di "specifiche misure" in grado di perseguire un più stretto legame di interdipendenza fra "miglioramento delle condizioni di lavoro" e obiettivi di "produttività per il soddisfacimento delle esigenze dei cittadini in termini di qualità e tempi certi nell'erogazione dei servizi", tra cui le "misure contrattuali" finalizzate ad incentivare "più elevati tassi medi di presenza" nell'ambito degli indicatori di efficacia delle prestazioni delle amministrazioni e di produttività collettiva;
- l'introduzione di "strumenti di monitoraggio delle carenze e delle necessità di riorganizzazione sul fronte del superamento della spesa improduttiva, del precariato, della migliore conciliazione vita-lavoro, della flessibilità oraria (...), della formazione continua";
- l'impegno del Governo a sostenere la "graduale introduzione" nel settore pubblico di forme di *welfare* contrattuale simili a quelle che, già da alcuni anni, caratterizzano i contratti collettivi del settore privato (2).

Per concludere, sembra opportuno dedicare qualche breve riflessione agli aspetti di carattere economico, concentrati nella terza parte dell'intesa. L'accordo impegna il Governo a reperire, nell'ambito delle leggi di bilancio, le risorse

finanziarie che consentano di "definire incrementi contrattuali in linea con quelli riconosciuti ai lavoratori privati e, comunque, non inferiori a 85 € mensili medi", da intendere a regime, per il triennio 2016-2018 (3). Vi è inoltre il reciproco impegno delle parti firmatarie a garantire, in contrattazione, aumenti che riducano la forbice retributiva: un problema, quest'ultimo, che incrocia

"La Repubblica nel suo complesso e le singole amministrazioni devono porsi macro obiettivi che siano trasparenti, misurabili e idonei a migliorare concretamente la qualità dei servizi resi e la certezza dei tempi di risposta".

quello degli effetti negativi derivanti dal superamento delle soglie massime di reddito a suo tempo fissate per la corresponsione del *bonus* fiscale di 80 euro e che riguardano proprio le buste paga meno elevate. La formula adottata nell'intesa consente ampio margine di manovra ai tavoli negoziali, lasciando tuttavia aperto (almeno per il momento) il nodo più difficile da sciogliere: quello, cioè, relativo alla quantificazione e al reperimento delle risorse.

(1) Al riguardo, è utile ricordare che il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 aveva modificato l'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in due passaggi cruciali: una prima modifica aveva inserito nel comma 2 la previsione che "eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge"; una seconda modifica, definita con il nuovo comma 3-bis, aveva sancito l'applicabilità degli articoli 1339 e 1419-secondo comma del codice civile "in caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva".

(2) Qui l'intesa porta in primo piano il tema della condizione di arretratezza del settore pubblico nell'adozione degli strumenti di valorizzazione del capitale umano, per effetto della sua esclusione dal circuito virtuoso della 'premiabilità produttiva' correlata a parametri condivisi di valutazione dei risultati e sostenuta dagli incentivi posti a carico della fiscalità generale. L'importanza di questo passaggio è sottolineata proprio dal rimando al *welfare* contrattuale ("con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche") che, per la prima volta, aprirebbe anche al lavoro pubblico la possibilità di sostituire, in tutto o in parte, la retribuzione di produttività (anche assoggettata ad aliquota sostitutiva ridotta) con *benefit* e prestazioni assistenziali in favore dei lavoratori e dei loro familiari, totalmente esenti da imposizione fiscale.

(3) La legge di bilancio per il 2017 prevede (art. 1, comma 364) uno stanziamento complessivo "per il pubblico impiego" pari a 1.920,8 milioni di euro per il 2017 e a 2.633 milioni di euro a decorrere dal 2018. Ma una parte di queste risorse servirà a finanziare nuove assunzioni di personale nelle amministrazioni con gravi carenze di organico, il riordino delle carriere dei Corpi di polizia, previsto dall'art. 8 della legge 124/2015 e la stabilizzazione del *bonus* di 80 euro per il personale degli stessi Corpi e dei Vigili del fuoco. Gli importi indicati nel comma 364 includono anche le risorse per i rinnovi contrattuali già stanziati nell'ambito della legge di stabilità per il 2016 (art. 1, comma 466, della legge 28 dicembre 2015, n. 208) e non ancora utilizzate, pari a 300 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016. Comprendono inoltre le somme di cui al successivo comma 366 (140 milioni di euro per il 2017 e 400 milioni a decorrere dal 2018), concernenti l'istituzione di uno speciale fondo autonomo presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da destinare all'incremento degli organici delle istituzioni scolastiche.

prevista *ab origine* dal nuovo comma 2 dell'art. 40 dlgs. 165/2001). A partire dal triennio di contrattazione 2016-2018, quindi, il numero dei CCNL nel settore pubblico risulterà più che dimezzato. Tuttavia, in almeno due casi, essi comprenderanno più parti distinte, a seconda delle "sezioni" in cui sono suddivisi i comparti.

Di un più che probabile incremento della complessità delle strutture contrattuali, d'altronde, si manifesta piena consapevolezza nello stesso CCNQ del 13 luglio che, all'art. 8, prevede espressamente: "(...) il contratto collettivo di lavoro, nella sua unitarietà, è costituito da una parte comune, riferita agli istituti di tutte le amministrazioni afferenti al comparto o all'area e da eventuali parti speciali o sezioni, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro che non siano pienamente o immediatamente uniformabili o che necessitano di una distinta disciplina. Le stesse possono anche disciplinare specifiche professionalità che continuino a richiedere, anche nel nuovo contesto, una peculiare regolamentazione".

Da segnalare (art. 9), infine, il meccanismo di adattamento al nuovo assetto contrattuale delle rappresentatività sindacali definite in occasione dell'ultima tornata elettorale per le RSU, avvenuta nel 2015 nei differenti comparti poi confluiti in "funzioni centrali" e "istruzione/ricerca". Ai fini del raggiungimento della soglia di rappresentatività del 5%, l'accordo ha concesso alle organizzazioni sindacali una finestra temporale di 30 giorni per dare vita a nuove aggregazioni associative, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, cui imputare la titolarità delle deleghe e sommando i voti singolarmente ottenuti nelle elezioni delle RSU 2015. In esito alla suddetta procedura, il 26 ottobre scorso il Collegio di indirizzo e controllo dell'ARAN ha deliberato l'accertamento della rappresentatività sindacale per il triennio 2016-2018 in base ai "mutamenti associativi" di cui sopra.

I numeri dell'Archivio contratti

Nel IV trimestre del 2016 sono stati inseriti nell'Archivio contratti CNEL ulteriori 63 accordi di contrattazione nazionale, depositati dalle parti contraenti (secondo quanto previsto dall'art. 17 della legge 936/1986) oppure acquisiti dall'Ufficio.

Dalla tabella 1, in cui abbiamo riassunto la ripartizione per

CNEL o di nuova stipula.

Dal confronto con il 2015 (tabella 2) emerge che la numerosità totale degli accordi nazionali depositati è stata nel 2016 solo leggermente superiore, ma con depositi concentrati nell'ultimo periodo dell'anno.

Anche nel IV trimestre i settori in cui abbiamo riscontrato un maggior numero di accordi depositati si confermano quelli del Commercio, degli Enti e Istituzioni private e delle Aziende di Servizi, ma considerando il totale annuo si evidenziano settori in cui generalmente la contrattazione non è così attiva, come ad esempio l'Agricoltura (in cui si registra un picco nel III trimestre), il settore degli Alimentaristi-Agroindustriale e quello dei Meccanici.

Nel corso del 2016 ci sono settori in cui la contrattazione è stata nulla o quasi (sempre considerando quanto viene depositato nell'Archivio CNEL). Oltre alla Pubblica Amministrazione, la cui contrattazione è stata sbloccata solo alla fine dell'anno, non risultano rinnovi contrattuali nel settore dei Poligrafici e Spettacolo e soltanto tre accordi nel settore dei Chimici e in quello del Credito e Assicurazioni.

Con l'inserimento degli accordi pervenuti nel IV trimestre il numero complessivo dei CCNL vigenti che risultano depositati al

Tabella 1

Numero CCNL depositati al CNEL nel 2016					
Ripartizione per settore e trimestre					
settore	I trim. 2016	II trim. 2016	III trim. 2016	IV trim. 2016	Totale
Agricoltura	2	2	10	1	15
Chimici	1	1	1	0	3
Meccanici	2	3	2	5	12
Tessili	0	1	4	2	7
Alimentaristi-Agroindustriale	3	1	4	4	12
Edilizia	1	4	2	4	11
Poligrafici e Spettacolo	0	0	0	0	0
Commercio	16	11	7	18	52
Trasporti	4	5	1	4	14
Credito e Assicurazioni	0	1	2	0	3
Aziende di Servizi	4	5	4	9	22
Amministrazione Pubblica	0	0	0	0	0
Enti e Istituzioni Private	6	1	4	12	23
Altri Vari	1	4	5	4	14
TOTALE	40	39	46	63	188

trimestre e per settore dei 188 accordi totali inseriti in Archivio nel corso del 2016, si evince come tale numero sia in crescita, passando dai 40 accordi dei primi due trimestri dell'anno, ai 63 dell'ultimo periodo.

Dei 63 contratti nazionali depositati nel IV trimestre 2016, si tratta in 44 casi di testi definitivi, cioè stesure complessive del nuovo articolato contrattuale; di questi, 16 sono nuove accessioni, vale a dire CCNL non ancora censiti nell'Archivio

Grafico 1

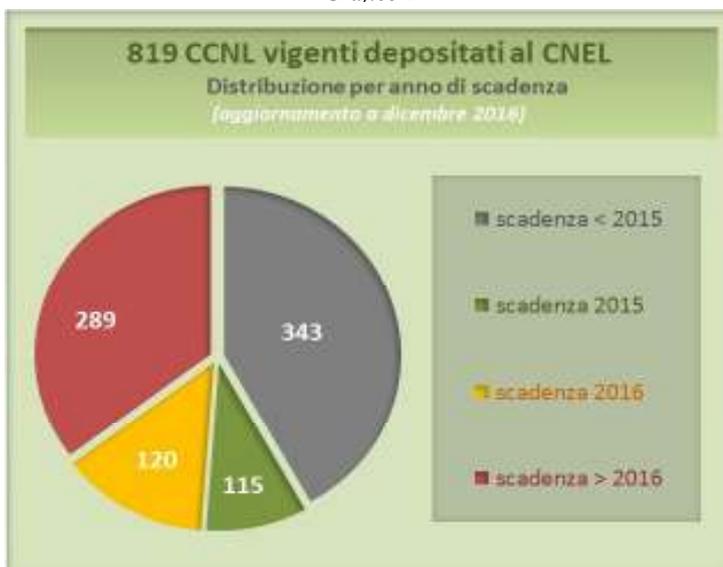


Tabella 2

Numero CCNL depositati al CNEL		
Ripartizione per settore		
Settore	2015	2016
Agricoltura	12	15
Chimici	6	3
Meccanici	14	12
Tessili	9	7
Alimentaristi-Agroindustriale	3	12
Edilizia	19	11
Poligrafici e Spettacolo	6	0
Commercio	43	52
Trasporti	18	14
Credito e Assicurazioni	4	3
Aziende di Servizi	11	22
Amministrazione Pubblica	0	0
Enti e Istituzioni Private	22	23
Altri Vari	15	14
Totale	182	188

I numeri dell'Archivio contratti

CNEL al 30 dicembre 2016 raggiunge quota **819**. Nella tabella 3 abbiamo analizzato il dato, ancora una volta crescente, in base alla ripartizione per settore e abbiamo operato un confronto tra i dati relativi agli ultimi tre anni.

La crescita costante del numero dei CCNL vigenti depositati al CNEL è altresì evidente se si osservano i dati riportati nel grafico 2: dai 551 contratti del dicembre 2012 si arriva agli 819 del dicembre 2016, con una crescita annua costante di circa il 10% o poco più.

La distribuzione per anno di scadenza degli 819 CCNL vigenti (grafico 1, alla pag. precedente) pone in evidenza la

Tabella 3

Contrattazione Nazionale			
CCNL vigenti depositati al CNEL			
Ripartizione per settore			
confronto dicembre 2014 - dicembre 2015 - dicembre 2016			
settori	2014	2015	2016
Agricoltura	28	38	45
Chimici	30	33	34
Meccanici	17	23	30
Tessili	30	30	33
Alimentaristi - Agroindustriale	30	32	36
Edilizia	50	41	64
Poligrafici e Spettacolo	43	44	44
Commercio	148	173	201
Trasporti	69	56	60
Credito e Assicurazioni	32	30	31
Aziende di Servizi	29	34	41
Amministrazione Pubblica	39	38	38
Enti e Istituzioni Private	80	91	94
Altri Vari	60	56	48
Totale	675	741	819

presenza di 343 accordi aventi scadenza precedente al 2015. Tra questi è plausibile la presenza di contratti non più esistenti o sostituiti da altri sottoscritti tra diverse parti stipulanti.

Purtroppo questo tipo di informazioni non sono facilmente reperibili, ma sarebbero fondamentali per un aggiornamento più puntuale dell'Archivio. A tal fine auspichiamo di poter essere destinatari delle informazioni relative alla

cessazione dei vari CCNL con la stessa solerzia con cui vengono depositati al CNEL i "nuovi" contratti sottoscritti.

Per completare il quadro relativo alla contrattazione nazionale, riproponiamo gli aggiornamenti della tabella e dei grafici che sintetizzano i contenuti dell'applicativo presente sul portale CNEL denominato "Analisi Avanzate sui CCNL" che permette di effettuare analisi comparative delle varie

materie oggetto di contrattazione, sulla cui specificità ci siamo soffermati nello scorso numero di questo Notiziario.

Infine, riportiamo nella pagina seguente un quadro di sintesi di tutte le varie sezioni dell'Archivio CNEL con l'aggiornamento dei relativi contenuti al 30 dicembre 2016, ricordando che tutta la documentazione è disponibile su www.cnel.it.

Tabella 4

Contrattazione Nazionale	
Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" *	
(dicembre 2016)	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	181
Chimici	253
Meccanici	126
Tessili	284
Alimentaristi - Agroindustriale	201
Edilizia	219
Poligrafici e Spettacolo	328
Commercio	515
Trasporti	609
Credito e Assicurazioni	404
Aziende di Servizi	199
Amministrazione Pubblica	365
Enti e Istituzioni Private	300
Altri Vari	131
Totale	4.115

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

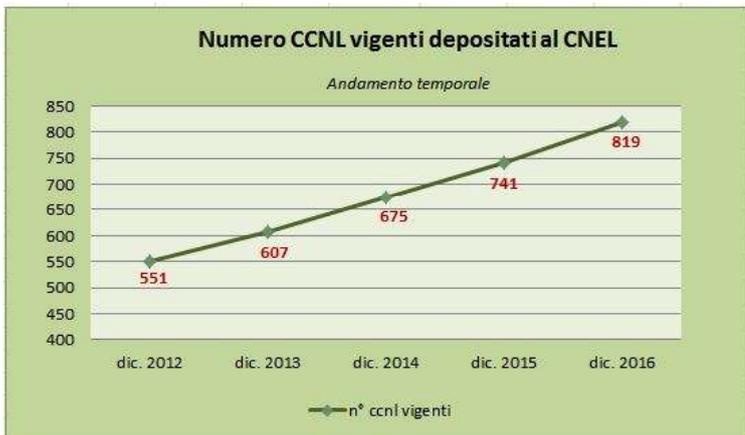
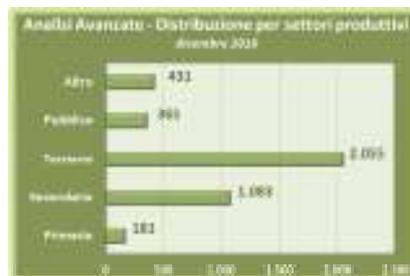


Grafico 3 >



< Grafico 2

Grafico 4 >



I numeri dell'Archivio contratti

ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Struttura e contenuti

Aggiornamento al 30 dicembre 2016

sezione	descrizione	Totale Accordi
<u>Contrattazione Nazionale - settori pubblico e privato</u>	Contiene i CCNL e gli accordi del settore privato (depositati in attuazione dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936) e del settore pubblico (fino alla tornata contrattuale 2006-2009)	4.673 <small>(Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici e Verbali integrativi)</small>
- Archivio Corrente	Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo.	1.807
- Archivio Storico	Vi confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo.	2.866
CCNL vigenti	E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL	819
<u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u> <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i> <u>Procedura unificata CNEL- A.Ra.N</u>	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso la procedura unificata CNEL-A.Ra.N attiva dal 1° ottobre 2015. Sono suddivisi in Contratti nazionali integrativi e Contratti decentrati integrativi; questi ultimi sono ulteriormente suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	16.625 <small>(Accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015 al 30 dicembre 2016)</small>
<u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u> <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i>	Raccoglie i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 fino al 30 settembre 2015, prima dell'entrata in vigore della procedura unificata CNEL-A.Ra.N.	<small>Gli Accordi pervenuti sono circa 41.000. Quelli già catalogati sono conteggiati nelle due sottosezioni in cui sono stati suddivisi.</small>
- Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente	Contiene i Contratti nazionali integrativi sottoscritti a livello di Amministrazione o di Ente.	281
- Contratti Decentrati integrativi	Contiene gli Accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	33.216
<u>Accordi tra Governo e Parti Sociali</u>	Contiene gli Accordi stipulati tra Governo e Parti Sociali a partire dal 1981.	33
<u>Contratti collettivi nazionali quadro - Settore pubblico</u>	Raccoglie in ordine cronologico i Contratti Collettivi Nazionali Quadro relativi al settore pubblico, sottoscritti all'ARAN a partire dall'anno 1996, suddivisi in 4 sottosezioni, in base al contenuto.	79
<u>Accordi Interconfederali</u>	Raccoglie gli accordi interconfederali, stipulati dal dopoguerra sino ai giorni nostri e depositati dalle associazioni firmatarie o acquisiti successivamente dal Cnel. Sono suddivisi in 5 sottosezioni, in relazione all'argomento trattato.	355
<u>Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata</u>	Raccolta campionaria di accordi relativi alla contrattazione decentrata del settore pubblico e di quello privato fino all'anno 2010.	5.286
- Campione di contratti decentrati del Pubblico Impiego e di contratti aziendali del settore privato	Raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego e aziendali del settore privato relativi al periodo 1991-2010.	4.569
- Campione di Contratti territoriali del settore privato	Raccolta campionaria di accordi territoriali del settore privato che coprono il periodo dal 1977 al 2005.	717
<u>Contratti di Solidarietà</u>	Contiene gli accordi di solidarietà trasmessi al CNEL, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 1-ter, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.	1.287

I documenti dell'Archivio storico

L'accordo INTERSIND del 1962 sul sistema di relazioni sindacali

A partire da questo numero, il Notiziario si arricchisce di una nuova rubrica dedicata all'illustrazione di alcuni documenti significativi presenti nell'Archivio storico dei contratti collettivi depositati presso il CNEL (www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / contrattazione nazionale settori pubblico e privato / archivio storico). Si tratta, in molti casi, di testi in formato cartaceo risalenti a periodi antecedenti l'istituzione dell'Archivio stesso (1987), per i quali l'Ufficio sta procedendo alla graduale digitalizzazione.

Ci sembra interessante – vista l'attualità del tema – iniziare con il testo del “protocollo” sul “Sistema contrattuale nell'industria metalmeccanica”, sottoscritto il 5 luglio 1962 da INTERSIND e ASAP (organizzazioni sindacali delle aziende a partecipazione pubblica) con FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, che fissa la nuova struttura del modello contrattuale nel settore secondo il principio di una “maggiore articolazione della contrattazione collettiva per settori e a livello aziendale”. L'obiettivo dichiarato è quello di “consentire una migliore aderenza delle norme contrattuali alle particolari caratteristiche settoriali e aziendali”, nonché soddisfare “l'esigenza, per le aziende, di poter programmare sulla base di elementi predeterminati, per un adeguato lasso di tempo, la propria attività produttiva”.

Il livello contrattuale di riferimento è individuato nel “Contratto collettivo generale nazionale”. Esso “disciplina tutti gli aspetti del rapporto di lavoro”, ad eccezione di quelli più specificamente settoriali (orario di lavoro,

classificazione dei lavoratori, livelli retributivi, regolamentazione del cottimo, indennità per situazioni di disagio). A livello aziendale, si prevede che la contrattazione possa essere svolta “solo per le materie per le quali la negoziazione a livello nazionale avrà previsto una possibilità di regolamentazione e secondo le procedure specificamente indicate”. Al riguardo, vale forse più di una semplice curiosità ricordare quanto definito, circa quarant'anni dopo, a proposito del rapporto fra i diversi livelli di contrattazione, nei punti 2 e 3 dell'accordo interconfederale CONFINDUSTRIA-CGIL-CISL-UIL del 28.6.2011: “2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale; 3. La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge”.

Per il livello aziendale, l'accordo 5.7.1962 riserva la competenza negoziale ai “sindacati provinciali di categoria” e alle singole “aziende, rappresentate o assistite dalla loro associazione sindacale”. L'intervento delle organizzazioni sindacali nazionali è ammesso solo “in ipotesi da concordarsi”. In corrispondenza all'introduzione del nuovo sistema relazionale le parti firmatarie assumono l'impegno “di rispettare e far rispettare ai propri iscritti” i contenuti dell'accordo e a “non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli”.

Spunti di indagine e approfondimento

La Loi Travail e l'accessibilità ai dati della contrattazione collettiva

Fra i numerosi studi recentemente apparsi sui contenuti della legge El Khomri dell'8 agosto 2016 piace segnalare, in questo numero, un interessante articolo (1) concernente la previsione per cui, a partire dal 1° settembre 2017, gli accordi collettivi francesi di qualsiasi livello saranno resi liberamente accessibili attraverso una piattaforma digitale dedicata (2). L'autrice sottolinea come il Ministero del lavoro francese abbia promosso l'avvio di un confronto fra esperti del settore finalizzato alla presentazione di un progetto da presentare al *Conseil Economique Social et Environnemental* (equivalente francese del CNEL - ndr) “incaricato di rendere operativa la banca dati dei contratti”. L'iniziativa del governo francese muove dal presupposto che “un database che raccolga tutti i contratti collettivi e gli accordi stipulati a qualsiasi livello si rivelerebbe uno strumento ideale per il *benchmarking* e la diffusione di buone pratiche, grazie anche a un sistema di campi di ricerca (per materia, per data, per località, per dimensione dell'impresa e per settore di attività) che ne faciliterebbe la consultazione. Inoltre, è indiscutibile anche l'aiuto che ne deriverebbe per le parti sociali nell'individuare la regola da applicare nei casi concreti e, per le PMI, nel consultare

modelli di accordi da cui trarre spunto per la contrattazione aziendale” (3).

Con riferimento al testo della *Loi Travail*, infine, è da notare come l'inserimento in forma integrale nel *data-base* accessibile degli accordi sottoscritti sia condizionato all'assenso formale delle parti firmatarie, che possono decidere di ometterne alcune sezioni (4).

(1) Federica Capponi: « La Francia verso la digitalizzazione e la libera consultazione dei contratti collettivi », in Bollettino ordinario ADAPT 19 dicembre 2016, n. 43.

(2) Fra le modifiche al *code du travail* contenute nell'art. 16 della legge El Khomri: « Art. L. 2231-5-1. – *Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.* »

(3) Capponi, cit. Al riguardo, ci sia consentito di osservare come in Italia questa funzione, prevista dall'art. 17 della legge n. 936/1986, venga già svolta da circa 30 anni dall'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL, implementata anche grazie all'ausilio dell'applicativo “Analisi avanzate” liberamente fruibile *on-line*.

(4) Art. 16 l. El Khomri: « Art. L. 2231-5-1. – *Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication (...). Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6.* »

Continua dalla prima pagina

La riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali nei settori del commercio e dell'artigianato

relazioni industriali capace di dare certezze su soggetti, tempi e contenuti della contrattazione, nonché sul rispetto delle regole contrattualmente fissate, e aggiorna il modello contrattuale di riferimento riassegnando al contratto nazionale, pur nell'ambito di spazi di autonomia riconosciuti alla contrattazione decentrata, un valore di assoluta centralità nel favorire il sostegno all'occupazione, garantire il trattamento economico minimo per tutti i lavoratori operanti sul territorio nazionale, sostenere la leale concorrenza fra le imprese e assicurare una funzionale gestione di strumenti di *welfare* aziendale di grande valore sociale, anche se di costo contenuto.

L'accordo sottolinea l'importanza dei corpi intermedi come soggetti di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori, e la necessità di identificare obiettivi indicatori di misurazione del peso della rappresentatività per ogni categoria, il cui accertamento è considerato non solo il prerequisito della contrattazione, ma anche lo strumento indispensabile per contenere il fenomeno del *dumping contrattuale*, soprattutto retributivo, praticato attraverso i cosiddetti "contratti pirata". Il ruolo di tutela del lavoro e, più ampiamente, dei diritti dei cittadini, riconosciuto alle formazioni sociali ha indotto i soggetti firmatari a sottolineare la centralità del diritto di rappresentanza degli interessi organizzati come forma di ordinario esercizio della democrazia partecipativa, e ad auspicare interventi legislativi di promozione dei contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi.

Le Parti hanno stabilito una durata del contratto nazionale non più triennale, ma quadriennale, sia per il contenuto normativo che per quello economico. La contrattazione nazionale di categoria viene ribadita come la sede di definizione delle regole che coniughino le esigenze di flessibilità e produttività aziendale - derivanti da mutamenti normativi, organizzativi o economici - con una strumentazione di tutele collettive e di servizi di *welfare* integrativo valida per tutti i lavoratori. Nel quadro di un modello contrattuale articolato su due livelli, il contratto nazionale è la sede che definisce l'ambito di intervento della contrattazione di secondo livello, aziendale o - in alternativa - territoriale, anche in termini di possibilità di deroga a norme (anche di contenuto economico) del contratto stesso, in funzione di un miglioramento della competitività dell'azienda, o in termini di individuazione di nuove figure professionali. Viene sottolineata la competenza del contratto decentrato nell'erogazione di riconoscimenti economici, a cui si collega la fiscalità agevolata prevista dalla normativa vigente, che deve avvenire in base a un effettivo collegamento con gli indicatori di produttività. L'accordo segna inoltre il superamento, per i contratti del sistema

CONFCOMMERCIO, dell'ancoraggio all'IPCA come parametro unico di determinazione degli incrementi economici, e introduce il riferimento alle variabili macroeconomiche e alle dinamiche del settore, secondo un meccanismo in base al quale il contratto nazionale individua "elementi oggettivi e condivisi" per valutare e verificare, durante la vigenza, gli incrementi retributivi applicabili. L'accordo si chiude, infine, con i passaggi dedicati all'importanza strategica della formazione in termini di competitività aziendale e di occupabilità dei lavoratori, alla positiva esperienza maturata nel campo del *welfare* contrattuale - soprattutto in termini di previdenza e assistenza sanitaria complementari - che tuttavia richiede l'impegno per proseguire nella stessa direzione che ha recentemente esteso anche al *welfare* derivante dal CCNL l'applicazione del vantaggio fiscale, e alla bilateralità sviluppata dalla contrattazione.

Gli accordi firmati con i vertici delle associazioni dell'artigianato sulla riforma del modello contrattuale e sulla rappresentanza riconoscono, per i settori rappresentati, un sistema contrattuale articolato sui due livelli: interconfederale, che disciplina a livello nazionale la struttura contrattuale e retributiva, e di categoria, a sua volta articolato in nazionale e di secondo livello. Al contratto nazionale di categoria, di durata quadriennale, spettano il compito di definire i livelli retributivi minimi del settore, oltre alle materie riservate dalla legge o da accordi interconfederali, mentre il secondo, tendenzialmente regionale, può modificare singoli istituti normativi o economici fissati dal nazionale e stabilire i parametri a cui collegare l'erogazione dei premi variabili. In sede regionale, e sta qui un'importante novità, le Parti possono identificare ulteriori articolazioni contrattuali, di livello aziendale o provinciale, restando fermo il principio dell'ammissibilità di un unico livello di contrattazione di categoria oltre a quello nazionale.

Anche questo accordo prevede il superamento dell'ancoraggio automatico all'IPCA e il collegamento dell'andamento salariale a valutazioni del quadro economico di settore, nonché un rafforzamento dei meccanismi di bilateralità come strumento di partecipazione e di erogazione di soluzioni di *welfare*. Ancora in materia contrattuale, l'accordo prevede che entro l'anno si completi la razionalizzazione delle nove aree contrattuali, che dovrebbero essere ricondotte a quattro (manifatturiero, servizi, edilizia, autotrasporto), con una conseguente riduzione del numero di contratti nazionali. In tema di rappresentanza e rappresentatività, l'accordo riconosce l'urgenza di stabilire criteri di misurazione che assumano come riferimento il dato associativo, il dato elettorale e ulteriori indicatori tratti dai meccanismi di bilateralità; i dati ponderati serviranno a determinare il raggiungimento della soglia del 5% e per la misurazione della maggioranza in occasione dei rinnovi e della presentazione delle piattaforme contrattuali.

(1) [www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / accordi interconfederali \(in corso di acquisizione\)](http://www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / accordi interconfederali (in corso di acquisizione))