



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 26-27 – settembre 2017 – notiziario trimestrale *on-line*

L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro: ambiti di intervento per il contributo delle Parti sociali

La nuova Presidenza del CNEL ritiene che aumentare la conoscenza dei sistemi di regolazione del mercato del lavoro possa contribuire a realizzare condizioni e rapporti di lavoro più giusti, e considera l'archivio dei contratti uno strumento utile a questo fine.

Allo scopo di incrementarne la fruibilità, è stato pertanto chiesto agli Uffici di evidenziare le azioni da mettere in campo per arricchire il patrimonio documentale dell'archivio e facilitarne l'utilizzo anche da parte di un'utenza non tecnica. In una seconda fase verranno creati i presupposti per connettere l'archivio alla rete di soggetti che a livello internazionale effettuano attività di codificazione e di lettura trasversale dei contratti collettivi.

Una rapida ricognizione ha consentito all'Ufficio di supporto di mettere a fuoco gli interventi prioritari da porre in essere nell'immediato futuro. E' stata segnalata l'opportunità di rivedere il regime di acquisizione dei documenti, da sottrarre alla ricerca da parte del personale dell'Ufficio e alla trasmissione sporadica da parte di una/alcune delle sigle stipulanti, e da ricondurre ai tempi stringenti indicati dalla norma. È stata anche sottolineata l'importanza di un utilizzo proprio dei canali preposti alla trasmissione: *upload* per i contratti pubblici e casella dedicata per il settore privato, con esclusione di ogni altro mezzo. Poiché il deposito presso l'archivio è un atto normato dalla legge e in grado esso stesso di garantire l'ufficialità del materiale depositato, si può valutare l'opportunità di un protocollo fra le OOSS più rappresentative che individuino un soggetto/una sigla referente nazionale quale collettore della documentazione ufficiale da trasmettere con un'unica operazione per ogni accordo da depositare. Un tale sistema solleverebbe l'Ufficio dall'onere di scegliere fra le diverse versioni pervenute di uno stesso contratto. Si evidenzia che le sigle minori, interessate a una rapida trasmissione e pubblicazione, ricorrono spesso al sistema dell'invio con lettera di trasmissione protocollata sottoscritta da parte di tutti i soggetti contraenti.

L'Ufficio segnala l'opportunità di rendere permanente un tavolo tecnico di manutenzione dell'archivio. In tale ambito occorrerebbe strutturare una modalità condivisa per la regolare trasmissione di tutte le tipologie di accordi, inclusi gli accordi interconfederali e quelli fra Governo e Parti

sociali.

L'intervento dei tecnici designati dalle Parti sociali è ritenuto indispensabile per verificare, anche utilizzando il quadro semestrale dei contratti nazionali vigenti predisposto dall'Ufficio, le modifiche intervenute nelle confluente contrattuali, gli eventuali accorpamenti e le cessazioni.

Un tema preliminare riguarda la necessaria attività di "ricostruzione" del testo contrattuale a seguito di rinnovi. Solo le Parti possono assicurare la tempestiva e regolare trasmissione dei testi definitivi, facendo dell'archivio la sede istituzionale di riferimento presso cui rinvenire i documenti completi, evitando le attività "fai da te" e la cura da parte di soggetti interessati alla commercializzazione.

Per raccogliere una sollecitazione relativa alle modalità di visualizzazione dei contratti nazionali sul *web*, con particolare riguardo all'assenza di indicazioni sull'ordine di grandezza della "platea" alla quale si riferisce il contratto in termini di lavoratori interessati e di

Continua a pag. 10

Sommario:

- ❑ L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro: ambiti di intervento per il contributo delle parti sociali
- ❑ La banca dati CNEL-ARAN sugli integrativi del settore pubblico
- ❑ Responsabilità sociale e diritto soggettivo alla formazione continua nel CCNL Confapi
- ❑ *Welfare* contrattuale 4.0 nei gruppi TIM ed ENI
- ❑ L'accordo Confesercenti sulla riforma del modello contrattuale
- ❑ Le modifiche al Testo Unico sulla rappresentanza
- ❑ I sistemi della contrattazione collettiva nei Paesi OCSE
- ❑ Gli incentivi per sostenere la diffusione di innovativi strumenti di conciliazione vita-lavoro previsti dai contratti aziendali

La banca dati CNEL-ARAN sugli integrativi del settore pubblico

Fra le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124) nel testo del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ("Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"), merita una menzione particolare l'art. 9-bis, nel quale si stabilisce che le pubbliche amministrazioni titolari di banche dati, indicate in uno specifico allegato, sono tenute al rispetto dei parametri fissati nell'art. 6 del medesimo decreto legislativo 33/2013 su qualità ed accessibilità delle informazioni pubblicate. L'elenco di tali banche dati comprende anche l'"Archivio contratti del settore pubblico" detenuto da CNEL e ARAN, per i cui contenuti il d. lgs. 33/2013 (modificato dal d. lgs. 96/2017) rimanda a quanto indicato nei commi 1 e 2 dell'art. 21 del decreto medesimo.

Peraltro, come più volte segnalato in precedenti numeri di questo Notiziario, CNEL e ARAN hanno da tempo avviato una collaborazione interistituzionale che ha condotto alla realizzazione e alla messa in opera, a decorrere dall'1-10-2015, di una piattaforma per la procedura unificata di trasmissione informatizzata degli accordi di contrattazione integrativa, nazionale e decentrata, prevista dall'art. 40-bis, comma 5, del d. lgs. 165/2001. Dal 23 giugno 2017, in adempimento alle ricordate nuove prescrizioni in materia di trasparenza, accessibilità e sicurezza delle banche dati detenute da amministrazioni pubbliche, ARAN e CNEL hanno reso disponibile *on-line* l'"Archivio contratti del settore pubblico" all'indirizzo *web* www.contrattiintegrativi.pa, cui si accede anche attraverso i siti delle due amministrazioni. Con una circolare congiunta inviata a tutte le amministrazioni il 16 giugno scorso, ARAN e CNEL hanno fornito a tutti gli enti interessati le istruzioni operative necessarie per l'implementazione della nuova banca dati, chiarendo che, a decorrere dal 23-6-2017, viene meno l'obbligo per le singole amministrazioni di pubblicare anche sul proprio sito istituzionale gli accordi stessi con le relative relazioni, purché presenti nel *data base* nazionale e purché nel sito istituzionale di ciascuna amministrazione (sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione Personale/Contrattazione integrativa) sia attivato il collegamento ipertestuale alla pagina *web* del nuovo portale. Resta comunque facoltà delle amministrazioni continuare a pubblicare sui rispettivi siti gli accordi da esse sottoscritti.

Grazie al nuovo *data base*, tutti gli accordi di contrattazione collettiva integrativa, nazionale e decentrata, conclusi presso le amministrazioni pubbliche, riguardanti le categorie del personale contrattualizzato e trasmessi all'ARAN e al CNEL attraverso la procedura unificata di cui sopra, sono consultabili *on-line*. La ricerca può essere effettuata per singola amministrazione, attraverso i rispettivi codici fiscali (per le istituzioni scolastiche occorre utilizzare i codici ministeriali) o, in forma avanzata, selezionando da appositi *menu* a tendina il nome del comune sede dell'amministrazione oggetto di ricerca e il comparto a cui essa appartiene (ovvero il nome stesso dell'amministrazione).

Responsabilità sociale e diritto soggettivo alla formazione continua nel CCNL Confapi

L'accordo di rinnovo del CCNL per la piccola e media industria metalmeccanica e della installazione di impianti, sottoscritto da Unionmeccanica-CONFAPI, FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL il 3 luglio scorso (www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > archivio corrente > settore meccanici > categoria metalmeccanici p.m.i. – testo in corso di acquisizione) mantiene la validità quadriennale del precedente accordo (scaduto 31-10-2016) e fissa la nuova scadenza al 31-10-2020. Segnaliamo alcune delle novità più interessanti che caratterizzano il nuovo testo rispetto al vecchio CCNL.

In materia di appalti, viene introdotta una clausola in base alla quale nelle imprese con più di 50 dipendenti, in caso di cambio di appalto, l'impresa uscente è obbligata a fornire l'informazione preventiva alle RSU in un'ottica di "responsabilità sociale" volta a favorire "la stabilità occupazionale e contrattuale". Per gli appalti pubblici di servizi, un'ulteriore clausola di responsabilità sociale prevede il rafforzamento della procedura di consultazione delle rappresentanze sindacali, con possibilità – su richiesta di queste ultime – di attivare un tavolo di confronto della durata di 10 giorni, con la partecipazione dell'impresa subentrante, al fine di esaminare le problematiche connesse ad un eventuale cambio di attività e alle possibili ricadute occupazionali.

Un regime particolare viene previsto per la fruizione di periodi di assenza da parte dei lavoratori migranti, al fine di favorirne il ricongiungimento con i familiari presso i Paesi di origine. A tal fine, i suddetti lavoratori potranno – compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative delle imprese e fatto salvo quanto definito negli accordi aziendali - richiedere di fruire di un periodo continuativo di assenza dal lavoro sommando le ferie e gli altri permessi previsti dal contratto collettivo, se non già fruiti. Tali richieste saranno accolte nella misura del 2% nelle aziende con più di 50 dipendenti e del 3% in quelle con più di 150 dipendenti.

Quanto alla formazione continua, essa viene disciplinata in un nuovo articolo che, significativamente, si apre con una dichiarazione delle parti firmatarie rispetto alla necessità di "colmare il divario oggi esistente fra le competenze digitali e il rapporto stretto e coesivo con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo nelle aziende". In tale prospettiva, il CCNL prevede che dal 1° novembre 2017 i lavoratori a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua aziendale della durata di 24 ore *pro capite* nell'arco di ogni triennio (elevando pertanto la formazione continua a diritto soggettivo), con contributo parzialmente a carico dell'Ente bilaterale EBM, ovvero, in assenza di formazione aziendale, a iniziative di formazione continua fino a un massimo di 24 ore *pro capite* (di cui 16 a carico dell'impresa) presso corsi scelti dal lavoratore nell'ambito di un novero di enti ed istituzioni indicati nello stesso articolo del CCNL e finalizzati all'acquisizione di "competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali" da impiegare nel contesto lavorativo aziendale.

Welfare contrattuale 4.0 nei gruppi TIM ed ENI

I cambiamenti economici e sociali degli ultimi anni hanno avuto significative ripercussioni sui contesti aziendali, rendendo necessario un ripensamento dei modelli organizzativi, dei processi lavorativi e del rapporto fra azienda e lavoratori. Industria 4.0, nuove tecnologie, economia digitale ad alta intensità di conoscenza e servizi hanno comportato da un lato la riorganizzazione spazio-temporale del lavoro, dall'altro hanno favorito l'introduzione di politiche di *welfare* aziendale per migliorare il clima aziendale, aumentare la produttività e consolidare il senso di appartenenza. Per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e motivarne la spinta al cambiamento non sono più utilizzati solo la retribuzione e la formazione, ma soprattutto strumenti di *welfare* negoziato in formule a "pacchetti" di reddito/tempo coerenti con le fasi del ciclo di vita che i lavoratori attraversano. Con *welfare* 4.0 si fa riferimento ad una articolata concezione di *welfare* aziendale in grado di funzionare come leva di crescita per dipendenti e datori: migliori *performance* dell'azienda grazie a lavoratori motivati, che forniscono un contributo di maggior valore rispetto alla mera esecuzione della prestazione contrattuale, e soluzioni assistenziali per i lavoratori, alcune anche di inclusione sociale, che sviluppano beni intangibili, privi di consistenza fisica, ma fonte di benefici economici presenti e futuri.

Nel gruppo TIM, che vanta una tradizione di *welfare* aziendale, sono state di recente aggiunte ai servizi tradizionali (assistenza sanitaria e mobilità) iniziative di *work-life balance*, *family care*, volontariato ed *equity inclusion management*. Nella esperienza TIM le principali aree che raggruppano i servizi di *welfare* in funzione della tipologia di bisogno a cui intendono rispondere sono: *work-life balance* (servizi per migliorare l'equilibrio tempi di vita/lavoro) e ascensore sociale (servizi che rendono possibile il cambiamento di stato sociale); *caring* (servizi destinati al benessere organizzativo); inclusione (servizi di rimozione delle barriere fisiche e culturali che ostacolano la piena appartenenza del singolo a una comunità). Tra le attività e i servizi afferenti alle quattro aree, una parte risponde a bisogni primari dei lavoratori, un'altra alle loro aspettative di autorealizzazione.

Dell'area *work-life balance* fanno parte i servizi di *smart working*, *mobility management*, nidi/asili, soggiorni estivi, mentre dell'area "ascensore sociale" borse di studio, tasse universitarie, sussidi.

Il *caring* è un approccio gestionale che mette a disposizione dei lavoratori convenzioni commerciali, volontariato d'impresa, iniziative promozionali. "Inclusione" è l'ambito di *welfare* che comprende la longevità lavorativa, distinta in benessere mentale e benessere fisico, e la *diversability* raccoglie soluzioni volte a valorizzare la diversità come fattore di successo per lo sviluppo delle competenze e a favorire la migliore inclusione possibile di tutti i lavoratori.

Tra le disposizioni finalizzate alla conciliazione

vita/lavoro, e in particolare al sostegno alla genitorialità, si segnalano i permessi, destinati ai genitori di bambini fino a undici anni, che consentono ai genitori - biologici, adottivi o affidatari - di fruire di ore o giornate intere da compensare con prestazioni rese entro il trimestre solare di competenza. Tali permessi sono previsti a favore di tutti i lavoratori, ad eccezione del personale direttivo e di quello che opera in condizioni di flessibilità. Ai genitori di figli fino a 11 anni è anche offerta la possibilità di fruire di prestiti per importi massimi di 2.500 euro per figlio.

Sono riconducibili ad un approccio *welfare* a 360 gradi i permessi solidali introdotti in TIM in via sperimentale nel 2017: i lavoratori dell'azienda possono cedere, a titolo gratuito e definitivo, un massimo di 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività soppresse, a colleghi

L'accordo Confesercenti sulla riforma del modello contrattuale

Il 7 settembre scorso Confesercenti, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto l'accordo interconfederale sul nuovo sistema di relazioni sindacali e sul modello contrattuale (www.cnel.it > archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro > accordi interconfederali > sezione: assetti contrattuali - testo in corso di acquisizione), che estende la sua sfera di applicazione ad un settore vastissimo (350.000 imprese per circa 1 milione di occupati), fortemente competitivo anche in termini di innovazione e caratterizzato da una elevata frammentazione aziendale. In tale contesto, appare emblematica - anche per la sua collocazione quasi in esordio dell'intesa - l'affermazione rispetto alla conferma del valore e della centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro, il quale, tuttavia, deve saper favorire "modelli di regolazione aziendale specifici per ciascuna impresa". In altri termini, il CCNL dovrà consentire "l'apertura verso esigenze specifiche individuate in azienda con l'accordo tra le parti", nell'ambito di un modello articolato su due livelli, definendo "l'ambito di operatività della contrattazione aziendale o territoriale, anche nella direzione di modificabilità delle disposizioni adottate nel CCNL stesso, per specifiche soluzioni di mercato, sullo svolgimento dei rapporti di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, finalizzate alla produttività dell'impresa". Secondo il nuovo modello, quindi, il CCNL può prevedere la modifica di norme del contratto medesimo per il miglioramento della competitività delle imprese per crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno, attraverso intese aziendali o territoriali "con effetti derogatori e/o sospensivi in via sperimentale di istituti del CCNL", compresi quelli a contenuti economico. Tale facoltà derogatoria, da prevedere comunque nell'ambito del CCNL, è finalizzata all'attrazione di nuovi investimenti, allo sviluppo di attività esistenti, allo *start-up* di nuove imprese al mantenimento della competitività, alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione.

Le modifiche al Testo Unico sulla rappresentanza

Il 4 luglio scorso Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto un accordo che modifica il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 (www.cnel.it, archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/accordi interconfederali), con il quale vengono rivisti alcuni passaggi relativi alla procedura di certificazione della rappresentatività sindacale ai fini della validità degli accordi collettivi nazionali di lavoro nel settore privato. Una prima modifica di rilievo riguarda il ruolo e la funzione del CNEL. Muovendo dalla considerazione che tale Organismo “sta attraversando una fase di transizione in vista di una ridefinizione dei suoi compiti istituzionali”, il nuovo accordo prevede (punto 1) che le funzioni assegnate al CNEL dal T.U. del 10 gennaio 2014 “in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo” siano trasferite all'INPS. Peraltro, con una successiva circolare unitaria diramata il 20 luglio, CGIL CISL e UIL hanno precisato che il CNEL “continua comunque ad essere il soggetto prioritariamente intestatario della misurazione e certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali” e che l'affidamento all'INPS dell'incarico di raccogliere anche i voti ottenuti dalle OO.SS. nelle elezioni RSU, oltre alle deleghe comunicate dalle aziende attraverso i modelli Uniemens (compito già previsto dal T.U. del 10-1-2014), ha carattere transitorio.

Ma il passaggio forse più significativo del nuovo accordo è rappresentato dalla prevista creazione, a cura delle parti firmatarie o aderenti al T.U. del 10-1-2014, di un Comitato di Gestione a cui sarà affidato il compito di certificare gli esiti della procedura tecnica di misurazione della rappresentatività. Le sue funzioni saranno definite in un “apposito regolamento”, che fisserà anche le procedure per la presentazione, da parte delle organizzazioni sindacali oggetto di certificazione, dei ricorsi riguardanti “il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall'INPS” (punto 6). Per quanto riguarda la struttura del Comitato, il punto 7 precisa che esso sarà composto da un rappresentante del Ministero del Lavoro con funzione di Presidente, da due rappresentanti del “sistema di rappresentanza di Confindustria” nonché dai rappresentanti di “tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza (...)” sulla base dell' “ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra i primi 10 per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria”.

Con riguardo alla tempistica, l'accordo precisa che, a partire dal 2018, la raccolta dei verbali delle RSU avverrà sino alla data del 10 dicembre, mentre il termine per verificarne la completezza e l'esattezza e, conseguentemente, inviarli al Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato dei Garanti, è fissato al 20 gennaio dell'anno successivo. Questi, a sua volta, comunicherà a tutte le OO.SS. interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale entro il 31 gennaio ed entro 10 giorni di calendario li trasmetterà all'INPS, che procederà alla ponderazione del dato elettorale con quello associativo entro il 15 maggio, mentre il Comitato di Gestione proclamerà il risultato della rappresentatività per ogni singolo CCNL entro il mese di luglio.

che, in presenza di comprovati gravi motivi familiari e personali, abbiano già esaurito l'intero *stock* di permessi contrattualmente previsti.

Con l'accordo sul premio di risultato 2017-2019 è stata introdotta la possibilità di convertire in tutto o in parte l'importo individuale del premio di risultato in servizi di *welfare* anche in forma di *voucher*. Il controvalore dei servizi scelti dal lavoratore è esente da imposte e contributi.

Il tema della genitorialità e la necessità di supportare le famiglie rappresentano una parte centrale del programma di *welfare* anche per il gruppo ENI. A titolo esemplificativo si richiamano le misure più significative: Eni 0-6, nido/scuola aziendale attivo nella sede di San Donato Milanese (ma sono in corso studi di fattibilità per l'estensione ad altre sedi) caratterizzato da massima flessibilità di servizio (12 mesi all'anno, da lunedì a venerdì con ampia fascia oraria); soggiorni estivi per i figli da 6 a 14 anni; *summer camp* riservato ai figli di 15 e 16 anni con programma di studio della lingua inglese; servizio di informazione/orientamento sui temi della disabilità e della non autosufficienza rivolto alle persone che si prendono cura di familiari disabili o non autosufficienti.

Con il “protocollo *welfare*” del 4 luglio 2017 il gruppo ENI si è ulteriormente spinto nella direzione di una maggiore attenzione alla genitorialità, estendendo fino a 10 giorni i permessi per i neo-padri e avviando un progetto sperimentale di *smart working* per i neo-genitori. Il protocollo prevede anche la costituzione di una banca ore solidale nella quale i lavoratori potranno volontariamente far confluire giorni di ferie, permessi, riposi, in favore di colleghi con necessità di assistere figli minori in particolari condizioni di salute. Il tema della genitorialità riguarda anche lavoratori con genitori anziani o bisognosi di cura. Sul punto il gruppo ENI ha messo a disposizione proprie strutture per consentire soggiorni a genitori anziani o non autosufficienti dei propri dipendenti.

Sempre dal 2017 ENI offre ai lavoratori la possibilità di accedere alle opportunità fiscali/contributive previste dalla normativa vigente sui *flexible benefit*, consentendo la conversione di parte del premio di partecipazione in credito *welfare*. I dipendenti possono comporre, in base alle proprie esigenze, un paniere individuale composto da fondi previdenziali e sanitari, servizi educativi e di istruzione, ricreativi, di assistenza sociale, beni di consumo e altre facilitazioni.

Anche in ENI i servizi di *welfare* 4.0 coesistono con quelli di più antica tradizione, quali quelli di previdenza complementare risalenti agli anni '70 e i servizi offerti dal fondo integrativo sanitario, avviato anch'esso negli anni '70. Il “protocollo *welfare*” ha rilanciato i temi dell'assistenza sanitaria integrativa e della promozione della salute, prevedendo, a partire dal 1 gennaio 2018, per tutti i lavoratori del gruppo non iscritti ai fondi sanitari di settore (Fasie per il settore energia e Faschim per quello chimico) l'automatica iscrizione, con onere a carico dell'azienda e possibilità di rinuncia da parte dei lavoratori. *Welfare* 4.0, dunque, combina le soluzioni nuove con le preesistenti nell'intento di offrire ai lavoratori una tutela al passo con le trasformazioni della società.

I sistemi della contrattazione collettiva nei Paesi OCSE

Nel capitolo sui sistemi di contrattazione collettiva l'*Employment Outlook 2017* dell'OCSE fornisce un quadro aggiornato sui meccanismi esistenti nei Paesi per i quali il dato viene rilevato.

Livello contrattuale predominante.

Nel maggior numero di Paesi (18 su 38) prevale la contrattazione di livello aziendale. Sono inclusi in questo gruppo Paesi di lingua inglese, dell'Europa orientale, dell'America latina, il Giappone e la Corea del Sud. L'Italia fa parte del gruppo di 13 Paesi (fra cui Germania, Francia e numerosi Paesi dell'Europa centrale e settentrionale) nei quali prevale il livello settoriale.

Grado di centralizzazione della contrattazione collettiva.

In 23 Paesi (su 38) la contrattazione collettiva risulta decentralizzata; si tratta in gran parte degli stessi in cui predomina il livello di contrattazione aziendale. L'Italia fa parte del gruppo di 13 Paesi dal livello centralizzato. In altri 8 Paesi (Germania, Spagna e Paesi del Centro e Nord Europa) si impone il "decentramento organizzato", nel quale il livello contrattuale superiore regola contenuti e procedure dei livelli decentrati e sono previste norme di coordinamento dei due livelli e di

prevenzione/risoluzione delle contestazioni.

Grado di coordinamento tra sindacati nella contrattazione collettiva.

In 24 paesi (su 38) non esiste alcuna forma di coordinamento tra sindacati. Si tratta di Paesi caratterizzati da contrattazione decentrata in cui il livello aziendale è prevalente. Fa eccezione il Giappone: pur facendo parte dei Paesi in cui prevale la contrattazione aziendale, rientra fra i 10 Paesi in cui il grado di coordinamento tra i diversi livelli è alto. In questo gruppo si trovano la Germania e la maggior parte dei paesi dell'Europa centrale e settentrionale. L'Italia, insieme alla Francia e alla Spagna, fa parte di un gruppo di 4 paesi caratterizzati da un basso grado di coordinamento.

I tre principali sistemi di contrattazione collettiva.

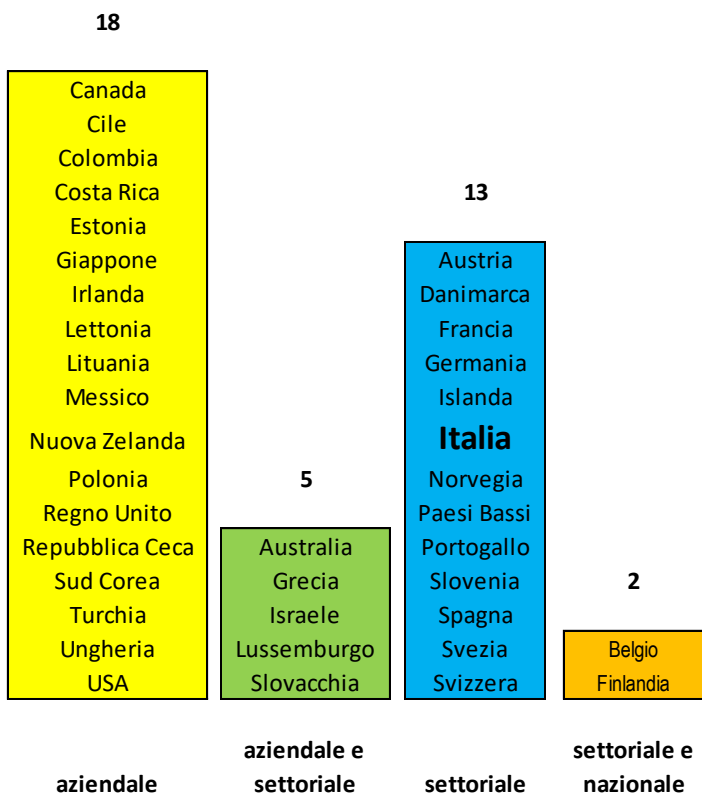
In Paesi di lingua inglese, nell'Europa dell'Est, in America Latina ed Estremo Oriente predomina la contrattazione aziendale in un sistema decentralizzato privo di coordinamento tra le richieste avanzate dalle organizzazioni dei lavoratori nelle diverse aziende (con parziale eccezione del Giappone). In Germania e in Paesi del Centro e Nord Europa prevale il livello di contrattazione settoriale (ma in Belgio e Finlandia alcuni istituti sono regolati a livello nazionale e validi per tutti i settori). Tale livello settoriale definisce materie e procedure della contrattazione aziendale, in un quadro di forte coordinamento sia tra le rivendicazioni formulate dalle organizzazioni sindacali, sia fra le richieste in sede aziendale e quelle avanzate al livello settoriale.

In Italia, Francia, Spagna e Portogallo prevale la contrattazione di livello settoriale, con un forte grado di centralizzazione e uno scarso coordinamento tra sindacati. La contrattazione settoriale lascia ancora poco spazio al livello aziendale, i sindacati riescono meno che in altri Paesi a coordinare tra loro le rivendicazioni da avanzare al medesimo livello negoziale ed è ridotto il grado di coordinamento tra richieste presentate in sede di aziendale e quelle proposte al livello settoriale (con la parziale eccezione della Spagna). In Spagna prevalgono la contrattazione settoriale e uno scarso coordinamento tra sindacati, tuttavia il decentramento delle decisioni a livello di contrattazione aziendale è regolato, in termini di materie e procedure, nell'ambito della contrattazione settoriale, con modalità analoghe a quanto avviene in Germania. Il Giappone è tra i Paesi nei quali predomina la contrattazione di livello aziendale, con un forte coordinamento tra i sindacati che negoziano in aziende diverse.

La densità delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

In 29 Paesi sui 38 presi in esame, meno del 20% dei lavoratori dipendenti del settore privato risulta iscritto a un sindacato. L'Italia fa parte di un piccolo gruppo di Paesi caratterizzati da una densità sindacale compresa

Grafico 1 – Paesi OCSE per livello contrattuale predominante nella contrattazione collettiva, anno 2015 - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - Employment Outlook 2017, capitolo 4, tabella 4. 10 <http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>



tra il 20 e il 30%. In 6 Paesi (Belgio e Nord Europa) la densità sindacale supera il 30%. In 11 Paesi – fra i quali i Paesi anglofoni extra-europei, la Svizzera, il Giappone e i paesi latino-americani - non viene rilevato il dato sulla densità delle organizzazioni imprenditoriali. Per contro, i Paesi dell'Est Europa e la Gran Bretagna presentano valori prossimi al 50%, mentre Italia e Germania si collocano nel gruppo di Paesi dalla densità delle organizzazioni imprenditoriali tra il 50 e il 70%. In Francia, Spagna e Svezia il dato supera il 70%.

Il grado di copertura della contrattazione collettiva. Nei Paesi dal grado di copertura della contrattazione collettiva inferiore al 30% (18 fra i quali i paesi latino-americani, i paesi dell'Est Europa e dell'Estremo Oriente) la maggior parte dei rapporti di lavoro è regolata dalla contrattazione individuale.

I paesi con un grado di copertura della contrattazione collettiva superiore al 50% sono 16 su 38, in gran parte nell'area dell'Europa occidentale (eccetto Gran Bretagna e Irlanda). In Italia si rileva un tasso di copertura tra il 70 e il 90%.

Le elaborazioni presentate in tab. 1 mostrano che il grado di copertura della contrattazione collettiva è significativamente associato a ciascuna delle variabili che descrivono una caratteristica dei sistemi di contrattazione collettiva. Le variabili maggiormente associate al grado di copertura della contrattazione collettiva sono il grado di centralizzazione del sistema di contrattazione, il livello contrattuale predominante e il grado di coordinamento tra sindacati.

Grafico 2 – Paesi OCSE per grado di centralizzazione della contrattazione collettiva, anno 2015 - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - *Employment Outlook* 2017, capitolo 4, tabella 4. 10 <http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>

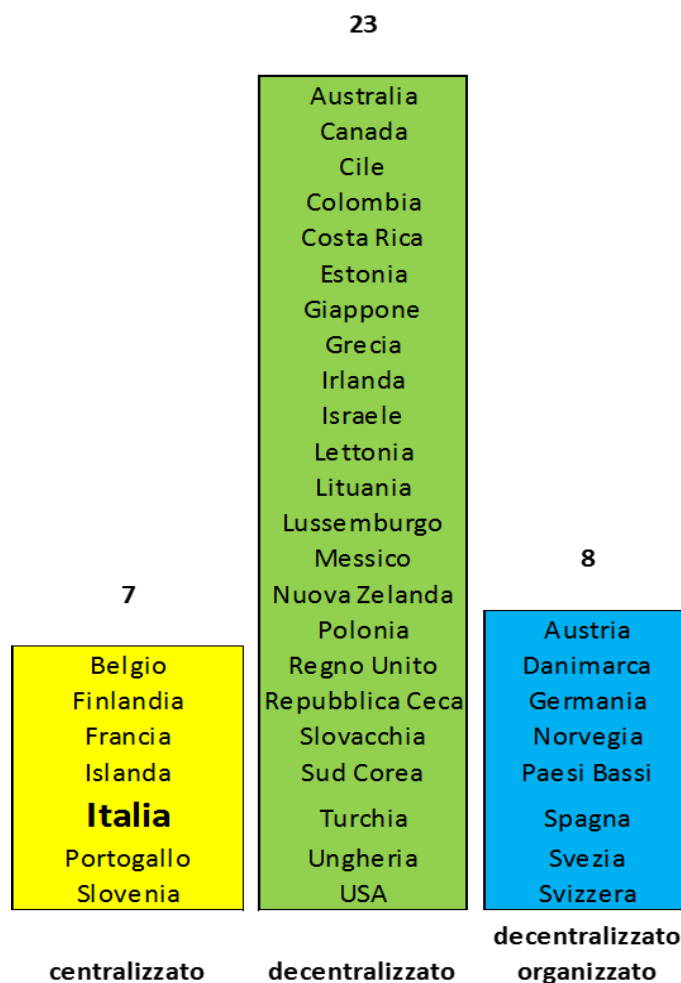
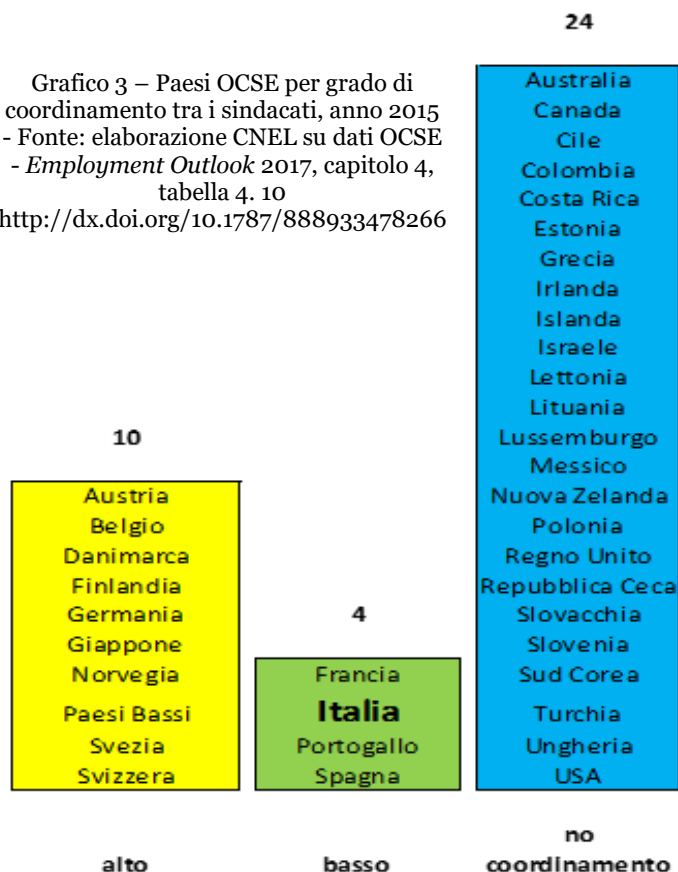


Grafico 3 – Paesi OCSE per grado di coordinamento tra i sindacati, anno 2015 - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - *Employment Outlook* 2017, capitolo 4, tabella 4. 10 <http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>



Con grado di coordinamento tra sindacati si intende la capacità dei sindacati di perseguire obiettivi contrattuali comuni (ad esempio in tema di rivendicazioni salariali); un basso grado di coordinamento può indicare che i sindacati che negoziano a un determinato livello contrattuale faticano a concordare obiettivi comuni (ad esempio se i sindacati più piccoli non si allineano sulle posizioni dei sindacati maggiori) oppure se gli obiettivi perseguiti a settoriale e a livello aziendale non vengono coordinati

Grafico 4 – Paesi OCSE per densità sindacale nel settore privato, anno 2015 - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - *Employment Outlook* 2017, capitolo 4, tabella 4. 10
<http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>

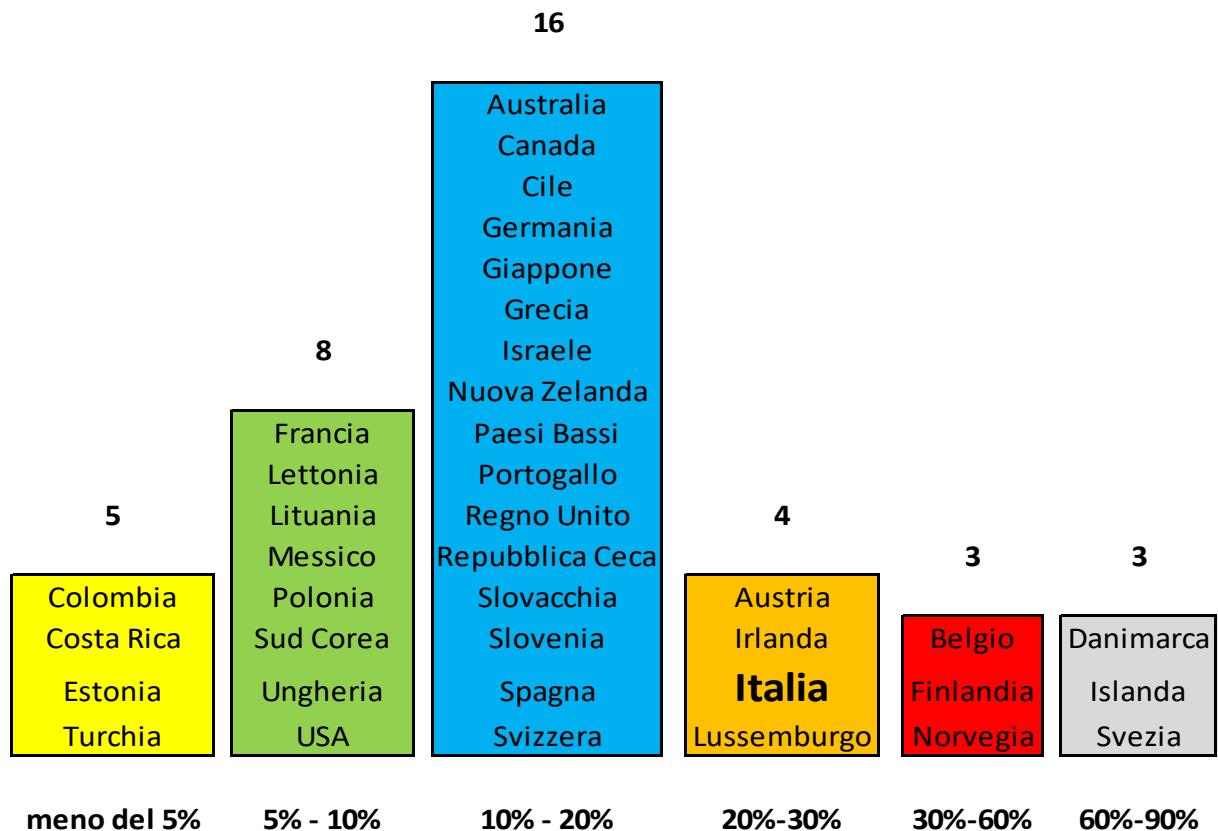


Grafico 5 – Paesi OCSE per densità delle organizzazioni imprenditoriali, anno 2015 - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - *Employment Outlook* 2017, capitolo 4, tabella 4. 10 - <http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>

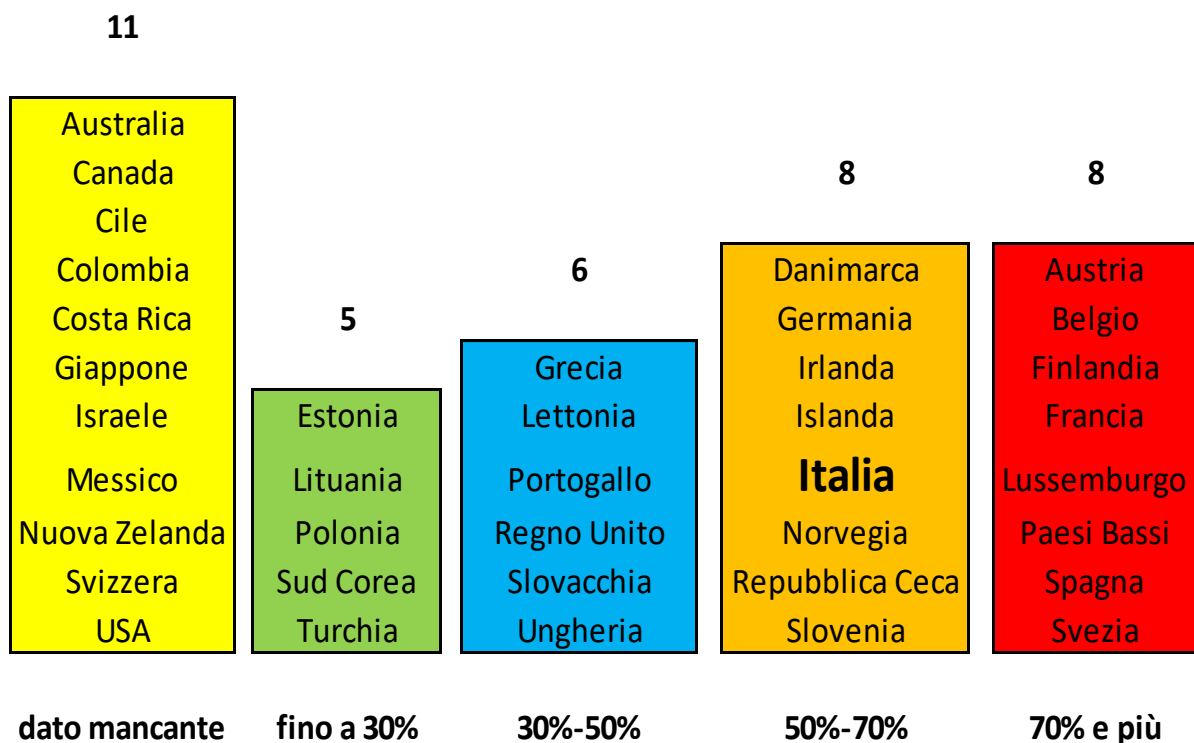


Grafico 6 – Paesi OCSE per tasso di copertura della contrattazione collettiva, anno 2015 - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - *Employment Outlook* 2017, capitolo 4, tabella 4. 10 <http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>

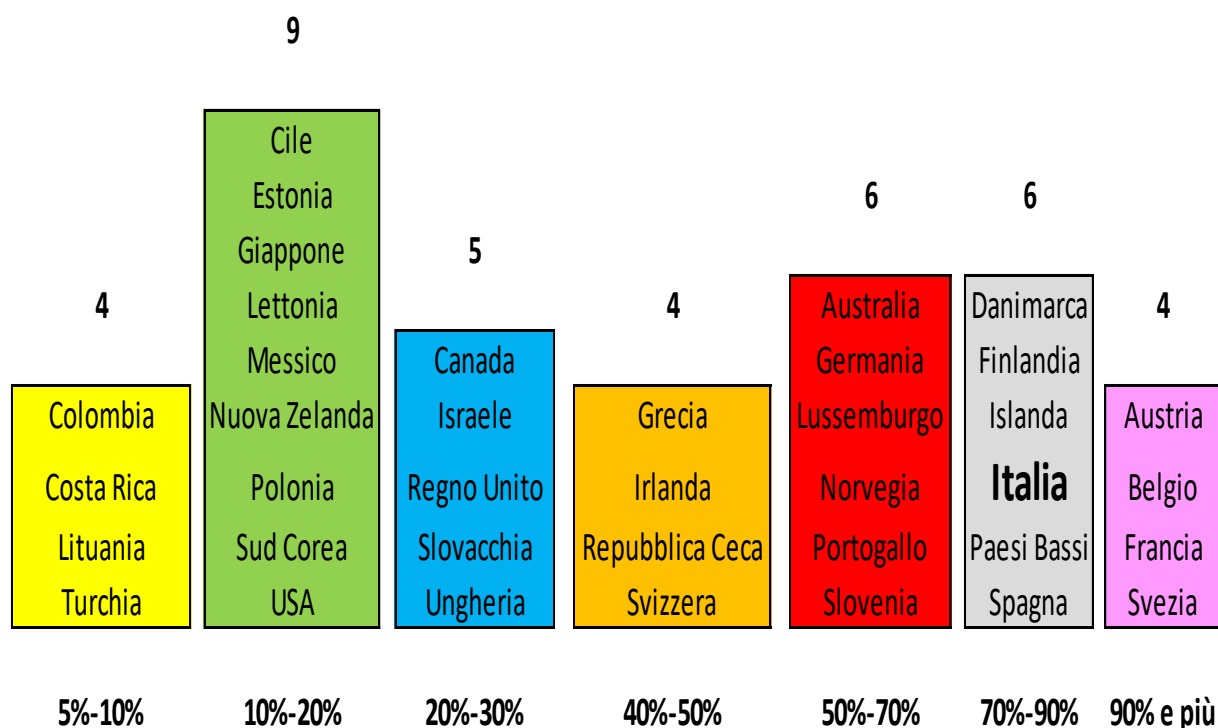


Tabella 1 – Grado di associazione tra il tasso di copertura della contrattazione collettiva e ciascuna delle altre variabili - Fonte: elaborazione CNEL su dati OCSE - *Employment Outlook* 2017, capitolo 4, tabella 4. 10

variabile	V di Cramer	p-value del test esatto di Fisher	associazione significativa o non significativa
grado di centralizzazione / decentralizzazione	0,70	6,72E-03	significativa all'1%
livello contrattuale predominante	0,67	6,27E-04	significativa all'1%
coordinamento tra sindacati	0,63	3,73E-03	significativa all'1%
densità delle organizzazioni imprenditoriali	0,58	3,10E-02	significativa all'1%
densità sindacale nel settore privato	0,52	0,015	significativa al 5%

Nota metodologica:

V di Cramer pari a 0 indica assenza di associazione, valori crescenti indicano livelli crescenti del grado di associazione, un valore pari a 1 indica massima associazione tra le due variabili. Il livello di significatività del grado di associazione è calcolato mediante il test esatto di Fisher. Per approfondimenti sul V, A Measure of Association for Nonparametric Statistics, Alan C. Acock and Gordon R. Stavig, Social Forces, Vol. 57, No. 4 (Jun., 1979), pp. 1381-1386, Oxford University Press. Per approfondimenti sul test esatto di Fisher, Agresti, A. (2002) Categorical data analysis, second ed., New York, Wiley, pp. 91-101.

Tabella 2 – Principali indicatori dei sistemi di contrattazione collettiva nei paesi OCSE, 2015 –

Fonte: OCSE, *Employment Outlook* 2017, ca. 4, tabella 4.10<http://dx.doi.org/10.1787/888933478266>

Paese	livello contrattuale predominante	grado di centralizzazione / decentralizzazione	coordinamento tra sindacati	densità sindacale nel settore privato	densità delle organizzazioni imprenditoriali	tasso di copertura della contrattazione collettiva
Australia	aziendale/settoriale	decentralizzato	No	10-20%	..	50-60%
Austria	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	20-30%	90% o più	90% o più
Belgio	settoriale/nazionale	centralizzato	alto	50-60%	80-90%	90% o più
Canada	aziendale	decentralizzato	No	10-20%	..	20-30%
Cile	aziendale	decentralizzato	No	10-20%	..	10-20%
Colombia	aziendale	decentralizzato	No	meno del 5%	..	5-10%
Costa Rica	aziendale	decentralizzato	No	meno del 5%	..	5-10%
Danimarca	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	60-70%	60-70%	80-90%
Estonia	aziendale	decentralizzato	No	meno del 5%	20-30%	10-20%
Finlandia	settoriale/nazionale	centralizzato	alto	50-60%	70-80%	80-90%
Francia	settoriale	centralizzato	basso	5-10%	70-80%	90% o più
Germania	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	10-20%	50-60%	50-60%
Giappone	aziendale	decentralizzato	alto	10-20%	..	10-20%
Grecia	aziendale/settoriale	decentralizzato	No	10-20%	40-50%	40-50%
Irlanda	aziendale	decentralizzato	No	20-30%	50-60%	40-50%
Islanda	settoriale	centralizzato	No	80-90%	60-70%	80-90%
Israele	aziendale/settoriale	decentralizzato	No	10-20%	..	20-30%
Italia	settoriale	centralizzato	basso	20-30%	50-60%	80-90%
Lettonia	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	40-50%	10-20%
Lituania	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	10-20%	5-10%
Lussemburgo	aziendale/settoriale	decentralizzato	No	20-30%	80-90%	50-60%
Messico	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	..	10-20%
Norvegia	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	30-40%	60-70%	60-70%
Nuova Zelanda	aziendale	decentralizzato	No	10-20%	..	10-20%
Paesi Bassi	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	10-20%	80-90%	80-90%
Polonia	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	20-30%	10-20%
Portogallo	settoriale	centralizzato	basso	10-20%	30-40%	60-70%
Regno Unito	aziendale	decentralizzato	No	10-20%	30-40%	20-30%
Repubblica Ceca	aziendale	decentralizzato	No	10-20%	60-70%	40-50%
Slovacchia	aziendale/settoriale	decentralizzato	No	10-20%	30-40%	20-30%
Slovenia	settoriale	centralizzato	No	10-20%	60-70%	60-70%
Spagna	settoriale	decentralizzato organizzato	basso	10-20%	70-80%	70-80%
Sud Corea	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	10-20%	10-20%
Svezia	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	60-70%	80-90%	90% o più
Svizzera	settoriale	decentralizzato organizzato	alto	10-20%	..	40-50%
Turchia	aziendale	decentralizzato	No	meno del 5%	20-30%	5-10%
Ungheria	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	40-50%	20-30%
USA	aziendale	decentralizzato	No	5-10%	..	10-20%

Gli incentivi per sostenere la diffusione di innovativi strumenti di conciliazione vita – lavoro previsti dai contratti aziendali

Il decreto legislativo 80/2015 emanato in attuazione della legge delega sul lavoro (legge 183/2014 nota come *Jobs Act*) prevedeva sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che avessero previsto, nei contratti collettivi di secondo livello, interventi in favore della conciliazione tra vita professionale e vita privata dei dipendenti. Il decreto, oltre a prevedere in via sperimentale innovazioni significative (estensione del congedo parentale anche a genitori adottivi e affidatari, agevolazione del ricorso al telelavoro, estensione dei congedi di paternità ai lavoratori autonomi e parasubordinati) prevedeva per il triennio 2016-2018 un'ulteriore misura, sempre a carattere sperimentale: che parte del fondo, pari al 10%, destinato a questa serie di interventi, venisse utilizzato per finanziare sgravi contributivi alla contrattazione di secondo livello volta a promuovere la conciliazione vita/lavoro.

Il 12 settembre 2017 è stato firmato il decreto dei Ministeri del lavoro e dell'Economia che definisce criteri di utilizzo delle risorse del fondo per il finanziamento di sgravi contributivi di incentivazione della contrattazione di secondo livello, destinate ai datori privati per la promozione degli strumenti di conciliazione vita - lavoro contemplati nei contratti aziendali. I contenuti più significativi del decreto interministeriale richiamato si possono così sintetizzare: previsione delle misure finalizzate alla conciliazione in presenza delle quali è consentito l'accesso agli sgravi contributivi, distinte in tre aree di intervento (a favore della genitorialità, a favore della flessibilità organizzativa, area contenente misure di *welfare* aziendale); definizione di criteri e modalità di utilizzo delle risorse finanziarie del fondo; condizioni e requisiti di accesso al beneficio.

Le misure riconducibili all'area di intervento genitorialità sono molteplici: estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità; previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; percorsi formativi (*e-learning/coaching*) per favorire il rientro dal congedo di maternità; buoni per l'acquisto di servizi di *baby sitting*. Le misure volte a sostenere la flessibilità organizzativa contenute nel decreto sono il lavoro agile, la flessibilità oraria in entrata e uscita, il *part-time*, la banca ore, la cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti. Le misure di *welfare* aziendale prevedono convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*, convenzioni con strutture per servizi di cura, buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Il beneficio, in forma di sgravio contributivo, viene riconosciuto ai datori del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, nei termini e secondo le modalità previste dal medesimo decreto, contratti collettivi aziendali - anche in recepimento di contratti collettivi territoriali - contenenti misure di conciliazione vita-lavoro innovative e

migliorative rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente e/o dai contratti collettivi nazionali di riferimento. Il carattere sperimentale del beneficio implica che esso sia riconosciuto una sola volta, nell'ambito del biennio 2017-2018, per ciascun datore di lavoro alle condizioni previste. Le risorse economiche del fondo ammontano a circa 110 milioni di euro per il biennio, e il funzionamento della misura sperimentale sarà monitorato al fine di eventuali interventi correttivi.

Continua dalla prima pagina

L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro: ambiti di intervento per il contributo delle Parti sociali

conseguenza alla impossibilità di risalire a colpo d'occhio ai contratti più rappresentativi, si può fare in modo di aggiungere fra i criteri di classificazione un parametro collegato al numero di addetti coinvolti. Tale parametro deve essere necessariamente fornito dai soggetti firmatari di ciascun contratto.

L'organizzazione degli argomenti dell'applicativo "analisi avanzate" può essere rivista in modo da continuare a tener presente la struttura dei contratti più vecchi, ma al tempo stesso rendere espliciti argomenti/istituti attualmente ricorrenti nei testi, ma "nascosti" all'interno di voci più aggregate.

Il settore privato decentrato (aziendale e territoriale) va strutturato sulla base del materiale effettivamente acquisibile, tenendo conto che le vecchie raccolte campionarie di cui il CNEL dispone sono ormai interessanti soltanto da un punto di vista storico. Occorre a tal fine verificare con le OOSS le possibilità effettive di una regolare acquisizione di (parte dei) documenti in *pdf* classificati dagli osservatori sulla contrattazione decentrata. Un'alternativa potrebbe essere costituita dalla collaborazione inter-istituzionale in fase di avvio con l'ANPAL. Manca del tutto, inoltre, una base dati (anche campionaria) che consenta un monitoraggio degli accordi di "negoziato sociale" realizzata sul territorio.

L'archivio del CNEL potrebbe essere integrato con un sistema di comparazione fra i trattamenti salariali previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative e quelli, a volte anche molto inferiori, praticati da altre organizzazioni, con rischio di fenomeni di *dumping* contrattuale. Questo delicato meccanismo comparativo richiedere la collaborazione fattiva e costante delle organizzazioni sindacali e datoriali.

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: Marco Biagiotti, Sandro Tomaro, Magda Trotta.