

Iniziativa legislativa del CNEL in materia di codice unico dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro (CCNL)



Il fenomeno della proliferazione di accordi nazionali registrati nel corso dell'ultimo decennio, documentato nei report periodici diffusi dal CNEL, è relativamente ancora poco esplorato e può avere conseguenze al momento non chiare sul sistema di relazioni industriali. Nel nostro ordinamento i datori di lavoro privati non hanno l'obbligo di applicare in azienda un determinato contratto. Possono benissimo coesistere molteplici contratti collettivi nazionali nello stesso settore di riferimento; una organizzazione è libera di auto-definirsi rappresentativa e di concludere con una controparte un accordo "nazionale" nello stesso settore già coperto da altri accordi "nazionali" firmati da organizzazioni concorrenti.

Pur tuttavia, l'assetto e il funzionamento del sistema di relazioni industriali nel nostro Paese hanno implicazioni che producono sugli operatori effetti di natura giuridica ed economica. Ciò rende necessario individuare parametri utili a identificare quale o quali contratti collettivi di lavoro possano essere considerati il riferimento all'interno di un medesimo settore, ad esempio a fini giudiziali, e costituire un *benchmark* utile a tracciare la linea di demarcazione fra pluralismo contrattuale e pratica sleale. Per fare ordine in una situazione senza regole come quella descritta occorre formare una "visione pubblica" delle dinamiche delle relazioni industriali nel settore privato, a partire da una banca dati affidabile. Occorre pensare e rendere operativo un sistema unico, trasparente e accessibile, di deposito e codifica dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni di rappresentanza a livello nazionale.

A partire dal proprio archivio, che costituisce il principale giacimento pubblico di accordi collettivi esistente in Italia, il CNEL lavora per costruire una piattaforma digitale sulla quale i soggetti firmatari effettueranno, una tantum e secondo una procedura condivisa ai fini di certezza del diritto, il deposito dei contratti corredandolo da un pacchetto minimo di elementi conoscitivi che ne definiscano una sorta di 'carta di identità', fra i quali l'esatta indicazione delle associazioni di categoria firmatarie nonché delle confederazioni o associazioni nazio-

In questo numero

I report delle Parti sociali sulla contrattazione di secondo livello: un patrimonio di conoscenze che arricchisce l'attività del CNEL	3
Lotta alla falsa cooperazione e al dumping nell'accordo per la riforma delle relazioni industriali nel settore cooperativo	4
Contrattazione nazionale: alcuni istituti del trattamento economico nel settore dell'edilizia	6
Il nuovo CCNL ex lavoratori poligrafici delinea un percorso finalizzato ad un contratto unico di filiera	13
Cresce il ricorso allo smart working nei servizi pubblici: le sperimentazioni del Gruppo Poste Italiane e dell'Ispettorato nazionale del lavoro	18
CCNL Funzioni Centrali (sottoscritto il 12 febbraio 2018) Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione	19
Gruppo Mondadori: le persone al centro dell'impresa. Flessibilità e partecipazione nell'accordo di Gruppo	20
Forme di tutela del lavoro autonomo e professionale nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro	21
Riscatto della laurea e pensionamento anticipato: il ruolo della contrattazione collettiva	23

I numeri dell'Archivio contratti nel 4° trimestre 2018

Gli accordi relativi alla contrattazione nazionale depositati nell'Archivio del CNEL nel IV trimestre del 2018 ammontano a 105, suddivisi tra le quattro tipologie in cui vengono catalogati: testi definitivi, accordi di rinnovo, accordi economici e verbali integrativi.

Iniziativa legislativa del CNEL in materia di codice unico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)

continua dalla prima pagina

nali di riferimento.

L'archivio nazionale dei contratti collettivi, all'origine concepito come un deposito documentale finalizzato alla conservazione e alla consultazione pubblica dei contratti, e nel tempo reso virtuale mediante un processo di lavorazione dei contratti e l'accesso ai documenti esclusivamente via web, è molto più che una base di partenza. La sua recente migrazione in formato elaborabile è stata sviluppata proprio per consentire il collegamento dell'archivio con altre basi di dati utili per comprendere le dinamiche della contrattazione collettiva. Grazie al nuovo formato si è in condizione di accedere alle norme contrattuali vigenti, spesso disseminate in diversi documenti firmati in epoche diverse, ma anche ai CCNL confluiti e a quelli cessati. Il cuore della riorganizzazione dell'archivio sta nella collaborazione instaurata con l'INPS per mettere a sistema le rispettive informazioni e per costituire il primo nucleo di un'anagrafe comune dei contratti collettivi organizzata in un'ottica di servizio pubblico. Grazie al supporto dell'INPS è stato possibile collegare i rispettivi sistemi con i quali le due istituzioni identificano ciascun contratto nazionale. Anche l'INPS, infatti, assegna un codice ai CCNL per ragioni connesse alle proprie funzioni istituzionali in materia di contribuzione. L'attività comune sta portando alla costruzione di una anagrafica CNEL-INPS, oggetto di validazione da parte delle organizzazioni firmatarie, che a regime consente di associare a ciascun CCNL reperibile nell'archivio del CNEL il numero di lavoratori dipendenti ai quali è applicato, sulla base del flusso di comunicazioni UNIEMENS che i datori di lavoro trasmettono all'INPS. L'intelaiatura dell'anagrafe definita da CNEL e INPS è valida anche come base di riferimento per ridisegnare i settori produttivi e i rispettivi confini, e per associare i codici CNEL dei CCNL ai codici AtEco delle attività produttive fino alla sesta cifra. Il CNEL si avvale del proprio potere di iniziativa legislativa per razionalizzare il processo di archiviazione dei contratti collettivi di lavoro di livello nazionale, definendo la prima procedura a fronte di una norma istitutiva dell'archivio piuttosto laconica, e formalizzando gli esiti della cooperazione amministrativa in atto da tempo con l'INPS.

Attualmente, per effetto dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, il CNEL ha l'obbligo di ricevere i CCNL depositati

entro 30 giorni dalla stipula, e il potere di classificare e archiviare, secondo metodologie stabilite sulla base degli indirizzi condivisi con le organizzazioni sindacali e datoriali, per assicurare la conservazione nel tempo e la pubblicità dei CCNL. L'assemblea del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, nella seduta del 27 marzo 2019, ha approvato un disegno di legge ai sensi dell'art. 99, comma 3, della Costituzione, concernente l'istituzione del "Codice unico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro" (vedi riquadro). Il disegno di legge, corredato di relazioni tecnica e illustrativa, è stato trasmesso al Governo e alle Camere e, alla data di redazione del presente Notiziario, è in attesa di essere incardinato.

Con la presente proposta il CNEL assume il potere di attribuire ai CCNL depositati un codice unico alfa-numerico, in cooperazione con l'INPS. Viene identificata in capo al CNEL la titolarità della funzione di codifica dei CCNL, mediante unificazione delle rispettive procedure esistenti. L'INPS, di conseguenza, utilizzerebbe tale numerazione per le proprie finalità istituzionali (verifica del rispetto dei minimi contributivi, etc.), ottenendo dal CNEL la mappatura costantemente aggiornata dello stato della contrattazione collettiva di livello nazionale. Tale proposta tiene conto di una ricognizione della legislazione e della prassi amministrativa¹.

Larissa Venturi

Note

¹ In particolare: l'art. 1, comma 1, del d. l. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con legge 7 dicembre 1989, n. 389; l'art. 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549; l'art. 44, comma 9, del d. l. 30 settembre 2003 n. 269, convertito con modificazioni in legge 24 novembre 2003, n. 326,

Le disposizioni trovano attuazione nel flusso denominato UNIEMENS, che raccoglie per ogni lavoratore le informazioni retributive e quelle contributive. Ai fini del rilascio delle istruzioni per la compilazione del flusso UNIEMENS l'INPS ha emanato, e periodicamente aggiorna, un documento tecnico per la compilazione dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili (ultima versione 3.7 del 23 marzo 2017). Tale documento prevede, tra gli elementi che compongono la "denuncia individuale" dei dati del lavoratore, anche l'indicazione del "codice contratto", mediante inserimento del codice numerico assegnato dall'INPS. In tale sezione del modello UNIEMENS è indicato il contratto collettivo nazionale di lavoro cui è vincolato il lavoratore. Per i valori ammessi (sequenza dei codici) occorre fare riferimento all'allegato tecnico - appendice D, nonché, per i contratti ai quali il codice sia stato assegnato successivamente, ai messaggi rilasciati dall'INPS.

Disegno di legge di iniziativa CNEL, ai sensi dell'art. 99, comma 3, della Costituzione, approvato dall'Assemblea del 27 marzo 2019: "Codice unico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro"

Art. 1.

1. Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), in cooperazione con l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), definisce il codice unico di identificazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro nazionali depositati e archiviati, attribuendo una sequenza alfanumerica a ciascun contratto o accordo collettivo.

2. A far data dall'entrata in vigore della presente legge, il codice alfanumerico di cui al comma 1 è denominato «codice CCNL», anche ai fini di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.

3. Il codice CCNL è altresì inserito dall'INPS nella disciplina relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili, con relativo obbligo del datore di lavoro di indicare per ciascuna posizione professionale il codice CCNL riferibile al contratto o accordo collettivo applicato.

I report delle Parti sociali sulla contrattazione di secondo livello: un patrimonio di conoscenze che arricchisce l'attività del CNEL



L'intensità del dibattito in corso da qualche anno a questa parte sul ruolo e sui contenuti della contrattazione collettiva nazionale nel settore del lavoro privato - anche con riferimento al tema del dumping e alla necessità di contrastare la proliferazione di organizzazioni datoriali e sindacali non rappresentative - lascia a volte sullo sfondo l'analisi del livello aziendale e territoriale, dove trovano concreta attuazione i principi e gli istituti fissati negli accordi nazionali, sia di natura retributiva che organizzativa, finalizzati all'efficienza, alla produttività e alla qualità del lavoro. Le norme degli ultimi anni sulla defiscalizzazione del salario di produttività hanno certamente rappresentato un forte impulso allo sviluppo della contrattazione di secondo livello nei vari settori produttivi, come testimoniano i report periodici diffusi dal Ministero del lavoro (si veda al riguardo l'articolo a pag. ... di questo numero del Notiziario), ma gli accordi aziendali e territoriali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali rappresentative coprono una gamma di argomenti assai più vasta della semplice erogazione di premi collegati ad incrementi di produttività. Una migliore conoscenza di questo patrimonio negoziale sarebbe di estremo interesse per valutare il grado di evoluzione raggiunto dal sistema di relazioni industriali di prossimità nel nostro Paese e per superare le eventuali criticità manifestate, soprattutto alla luce della sempre maggiore importanza che esso riveste per la crescita e lo sviluppo delle imprese. Allo stato attuale, tuttavia, non esiste in Italia alcuna istituzione - pubblica o privata - in grado di curare una raccolta aggiornata degli accordi aziendali e territoriali sottoscritti a livello locale, data l'impossibilità di concentrare in un'unica banca-dati l'immenso numero di contratti di secondo livello esistenti. Storicamente, l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL acquisisce i testi degli accordi di secondo livello che vengono trasmessi (purtroppo, non in modo organico e sistematico) dalle aziende e/o da istituzioni pubbliche territoriali, stante la mancata previsione normativa di un obbligo cogente in tal senso. Per un'analisi dei contenuti della contrattazione di secondo livello, la principale fonte di informazioni è oggi rappresentata dalle banche dati campionarie gestite autonomamente dalle Parti sociali e costituite dalle raccolte dei testi contrattuali che esse acquisiscono presso le rispettive categorie firmatarie di accordi aziendali e territoriali. Si tratta di indagini periodiche, realizzate dai centri studi delle varie Organizzazioni firmatarie degli accordi, che forniscono strumenti conoscitivi utili ad orientarsi in un universo tanto esteso, quanto complesso e frammentato, facendo comunque riferimento a basi campionarie di varia dimensione. Da tempo il CNEL segue con atten-

zione i monitoraggi che le principali organizzazioni dedicano al fenomeno della contrattazione decentrata e per questo ritiene che tale argomento debba finalmente diventare oggetto di uno specifico contributo unitario delle Parti sociali nell'ambito del prossimo Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva, da presentare entro la fine del 2019. In tal senso, è da registrare positivamente la piena disponibilità manifestata da parte delle Organizzazioni presenti al CNEL (in particolare: CGIL, CISL, UIL e Confindustria), che hanno già avviato fra loro un confronto per armonizzare le rispettive metodologie di analisi dei vari istituti contrattuali e, soprattutto, per verificare il grado di corrispondenza e di interoperabilità dei rispettivi data-base. Le banche dati attualmente esistenti (e di cui è possibile conoscere, seppure indirettamente, i contenuti) non sono fra loro comparabili per impostazione e per estensione, anche in conseguenza delle diverse metodologie adottate. Il contributo che le Parti sociali presenteranno insieme nell'ambito del prossimo Rapporto CNEL sul mercato del lavoro costituisce quindi il primo, inedito passo verso la messa a punto di una lettura omogenea dei fenomeni significativi che caratterizzano l'attuale fase di sviluppo della contrattazione di secondo livello, tra i quali, ad esempio, la sicurezza, il welfare, gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, la partecipazione dei lavoratori, ecc. Alla luce dei risultati che emergeranno da tale importante momento di collaborazione si potrà, forse, immaginare in futuro la possibilità che l'Archivio del CNEL possa avvalersi, in via continuativa e con modalità opportunamente strutturate (ovviamente da definire in modo condiviso), dell'apporto documentale in materia di contrattazione aziendale e territoriale proveniente dalle raccolte in possesso delle Parti sociali firmatarie degli accordi.

Note

1. In particolare: l'art. 1, comma 1, del d. l. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con legge 7 dicembre 1989, n. 389; l'art. 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549; l'art. 44, comma 9, del d. l. 30 settembre 2003 n. 269, convertito con modificazioni in legge 24 novembre 2003, n. 326.

2. Fra le ricerche più recenti pubblicate sull'argomento dalle Parti sociali, piace in questa sede ricordare il "IV Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016-2017", curato dalla CISL e presentato il 18 luglio 2018; il "Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello" curato dalla CGIL e dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio; il 18 gennaio 2019; il rapporto "Contrattazione 4.0: innovazione e tecnologia per negoziare in tutte le imprese", curato dalla UIL e presentato l'11 luglio 2017.

Lotta alla falsa cooperazione e al dumping nell'accordo per la riforma delle relazioni industriali nel settore cooperativo



L'accordo interconfederale sulle "Linee guida per la riforma delle relazioni industriali" nel settore della cooperazione, sottoscritto il 12 dicembre 2018¹, presenta contenuti particolarmente interessanti (e, per diversi aspetti, innovativi) su alcuni dei temi di maggiore attualità nel dibattito in corso nel nostro Paese sull'assetto e sullo sviluppo delle relazioni industriali, quali la misurazione della rappresentatività, i rapporti fra i diversi livelli di contrattazione, i sistemi di partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa. In premessa, l'accordo riconosce il contributo fornito dalla cooperazione alla difesa dell'occupazione nei ultimi difficili anni di crisi globale, con particolare riferimento al ruolo svolto dal WBO (*workers buyout*) quale "risposta all'esigenza di intergenerazionalità dell'impresa tradizionale che nel tempo non è stata in grado di costruire un proprio percorso di rinnovamento". In questa chiave, le parti firmatarie hanno convenuto di sviluppare insieme un percorso per "promuovere ed assistere le occasioni di WBO" al fine di diffondere una maggiore conoscenza di uno strumento di autoimprenditorialità "che preserva e nel tempo genera occupazione". Subito dopo, le parti hanno assunto il comune impegno di proseguire la lotta contro la "falsa cooperazione" e il dumping sociale, da cui discende la necessità di contrastare il fenomeno del dumping contrattuale "posto in essere da associazioni di scarsa rappresentatività". Al riguardo, l'accordo sottolinea in modo esplicito l'esigenza di un intervento legislati-

"Fra i passaggi più significativi delle Linee guida c'è la misurazione della rappresentanza datoriale"

vo che subordini l'erogazione di agevolazioni e incentivi al "rispetto dei trattamenti dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative".

Fra i passaggi più significativi delle Linee guida va annoverato il riferimento alla misurazione della rappresentanza datoriale, per la quale si ritiene necessario individuare e adottare specifici criteri che tengano conto delle caratteristiche delle imprese cooperative, anche in riferimento alla loro "natura giuridica" e alla loro "connotazione mutualistica". Anche nel caso della misurazione della rappresentatività (sia datoriale, che sindacale) le parti auspicano

un intervento normativo che recepisca "quanto già fatto in sede pattizia dalle organizzazioni firmatarie": il riferimento, in questo caso, è ai contenuti dell'accordo interconfederale 28 luglio 2015 sottoscritto dalle stesse sigle

firmatarie delle Linee guida (vedi nota n. 2). Non manca, in questo quadro, un riconoscimento al ruolo del CNEL quale soggetto istituzionale in grado di sostenere le parti sociali nel percorso di realizzazione di un "chiaro e riconosciuto quadro di rappresentatività delle parti sociali": passaggio nel quale piace cogliere un riferimento allo sforzo che, in questa fase, il CNEL sta compiendo insieme alle parti sociali presenti nel Consiglio per definire, in ciascun settore produttivo, i criteri utili ai fini della individuazione degli ac-

segue da pag. 4

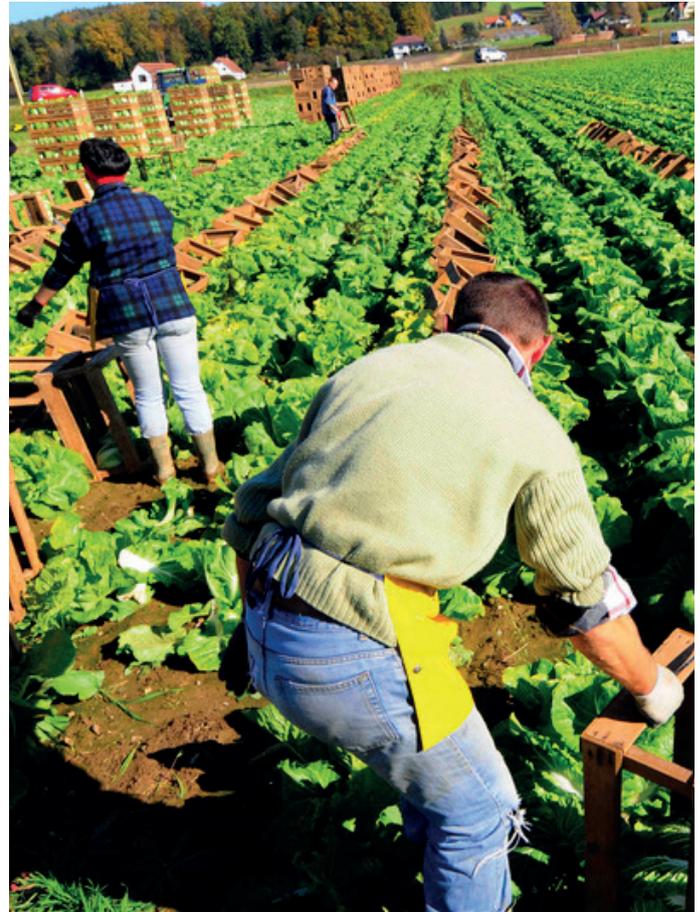
cordi maggiormente rappresentativi e della misurazione della rappresentatività datoriale.

Sul piano delle relazioni industriali, la parte più incisiva dell'accordo è quella che riguarda la definizione degli assetti della contrattazione collettiva cooperativa. Viene confermata la struttura su due livelli già prevista nell'Accordo Interconfederale 28 luglio 2015², con l'impegno delle parti ad effettuare una verifica sullo sviluppo e sull'efficacia del livello territoriale o aziendale nei settori "con significativa presenza cooperativa". Con riferimento agli ambiti di competenza dei livelli contrattuali, si precisa che le materie oggetto di "soluzioni negoziali" al livello nazionale non dovranno essere riproposte nel secondo livello, se non in presenza di espliciti rinvii contenuti nel CCNL. La centralità del CCNL è ribadita anche per quanto riguarda la tutela delle condizioni di lavoro: a tale riguardo, le Linee guida stabiliscono che le "normative fondamentali" sono fissate dal CCNL e che la contrattazione di secondo livello può intervenire solo entro i limiti di competenza indicati dal livello nazionale. In materia di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, la gestione di livello aziendale potrà avvenire solo "attraverso un regolato trasferimento di competenze del CCNL", nel solco di una consolidata tradizione negoziale del settore³.

A livello aziendale, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti sull'incentivazione fiscale dei premi di produttività, gli importi dovranno essere correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. La previsione di valorizzare la contrattazione territoriale "come sede nella quale definire obiettivi e premi variabili da verificare successivamente in relazione alle corrispondenti risultanze aziendali" è finalizzata all'intento di conseguire "una più estesa realizzazione delle opportunità legate alla detassazione di tali premi": un passaggio, quest'ultimo, nel quale sembra di poter cogliere il riferimento alle (numerose) realtà aziendali dove non è possibile attivare sessioni di negoziazione decentrata.

La tipicità del modello cooperativo (più volte richiamata nell'accordo in esame), "punto di sintesi tra lavoro, partecipazione e mercato", rende la cooperazione la forma di impresa "che più si presta, per le sue caratteristiche di mutualità, all'attivazione di modelli partecipativi". Sulla base di tali premesse, le Linee guida contengono un ampio paragrafo dedicato alla partecipazione quale strumento di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni d'impresa: soluzione che "concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale".

Per realizzare un quadro partecipativo adeguato, si punta ad affermare un modello relazionale nel quale, a livello sia nazionale che decentrato, le rappresentanze dei lavoratori siano rese "partecipi di tutte le questioni incidenti sulla situazione complessiva dei settori" per favorire le "occasioni di sviluppo" e individuare i "punti di debolezza" ai fini del loro superamento. In tale ottica, le parti firmatarie assumono l'impegno di attivare, nei diversi settori, percorsi e procedure per l'attuazione e la diffusione della partecipazione organizzativa, "ritenuta strumento in grado di elevare la qualità del lavoro, la produttività e, per suo tramite, la competitività delle imprese cooperative. Con il coinvolgimento delle categorie, viene a tal fine costituito un Osservatorio nazionale per la promozione di "pratiche



virtuose di partecipazione organizzativa e strategica attuate nelle imprese cooperative", anche ai fini di una loro successiva "valorizzazione in sede di contrattazione nazionale".

Marco Biagiotti

Note

1. Le parti firmatarie sono: A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL e UIL ([www.cnel.it/archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / accordi interconfederali / assetti contrattuali](http://www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro_accordi_interconfederali_assetti_contrattuali)). Il link per accedere al testo dell'accordo è il seguente:

<https://cdcpnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2018/08bd547b-23dd-40fb-9b2a-1a86f3592c43/18787-l.pdf>

2. [www.cnel.it / archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / accordi interconfederali / assetti contrattuali](http://www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro_accordi_interconfederali_assetti_contrattuali). Il link per accedere al testo dell'accordo è il seguente: <https://cdcpnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/0/0ed16948-5f42-429d-afd2-364bdba-0d7ad/20150728%20Accordo%20AGCI-CONFCOOPERATIVE-LEGACOOP-CGIL-CISL-UIL.pdf>

3. Appare comunque evidente nelle Linee guida la preoccupazione di sostenere e ampliare la contrattazione di secondo livello in un'ottica di valorizzazione del lavoro e di incremento della competitività delle imprese, per "cogliere meglio le esigenze produttive, sviluppare i processi di qualificazione del lavoro, promuovere maggiore adattabilità alle innovazioni e gestire situazioni di riorganizzazione e di crisi". Peraltro, l'accordo in esame prevede che i contratti collettivi di secondo livello possano definire, "anche in via sperimentale e temporanea", specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL, nei limiti e con le procedure da questi ultimi fissati. Eccezioni sono previste per gestire situazioni di crisi o in presenza di "investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, ma solo in due casi: a) se gli accordi sono conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le OO.SS. territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie delle Linee guida; b) se gli accordi sono conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie delle Linee guida (ma se nelle imprese interessate sono presenti rappresentanti sindacali, le intese con i soli territoriali non hanno effetto).

Contrattazione nazionale: alcuni istituti del trattamento economico nel settore dell'edilizia

Noto e ampiamente dibattuto è stato l'impatto della crisi economica globale sulla struttura socio-economica del sistema-Italia. Negli anni 2008-2016 l'andamento della retribuzione di fatto registrato un incremento medio non in linea con la parallela crescita dei prezzi al consumo¹. L'ipotesi che la recessione economica possa aver avuto effetto sulla disparità dei trattamenti salariali previsti nella contrattazione nazionale, anche alla luce del fenomeno di moltiplicazione di nuove organizzazioni sindacali e datoriali, è quella che proviamo a verificare esaminando alcuni istituti retributivi previsti negli accordi nazionali vigenti.

Prendiamo in esame il comparto dell'edilizia che, rispetto ad altri settori produttivi, risulta fra i più colpiti dalla crisi, e proviamo a studiare la parte retributiva dei contratti². L'analisi viene effettuata sugli accordi vigenti formalmente depositati presso l'Archivio e, all'interno di questo, sull'insieme di atti sottoscritti nell'ultimo quinquennio (2014-2018). Abbiamo lavorato su un campione costruito in base a criteri di "contemporaneità" delle vigenze contrattuali; in alcuni casi, peraltro, gli importi dei minimi retributivi riportati nelle tabelle dei contratti nazionali, non indicando il valore in senso stretto della "paga base" ma riportando soltanto i valori dei "minimi conglobati"³, non hanno consentito un congruo confronto tra gli importi salariali. Si è proceduto assumendo come valore di riferimento il dato relativo al primo livello di inquadramento, in parte per ovviare alla difficoltà di un confronto tra sistemi di classificazione dei profili professionali non omogenei, in parte perché tale dato può essere assunto come parametro di riferimento, come una sorta di "salario minimo" conforme al dettato della Costituzione⁴.

L'analisi della retribuzione base espressa nei minimi tabellari (dati riportati in tavola 1) evidenzia una variabilità che si concentra soprattutto presso tipologie aziendali delle imprese artigiane e della piccola e media impresa. In tali settori le variazioni percentuali tra le previsioni contrattuali oscillano tra il +6,4% e il -6,7%. Ad eccezione dei valori limite previsti nel contratto siglato da Conapi e Confintesa (-26,6%), per i restanti accordi, soprattutto quelli relativi a industria e cooperative, non si registrano scostamenti rilevanti rispetto alla paga base individuata nei contratti delle organizzazioni sindacali tradizionali assunte a termine di confronto. Rispetto all'istituto delle maggiorazioni previste sulla paga oraria per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo (dati riportati nelle tavole 2-4) si rileva un quasi unanime adeguamento ai valori definiti dalle organizzazioni confederali per tutte e tre le tipologie di prestazione considerate. Si riscontrano vistose discordanze in *peius* individuabili nei due accordi sottoscritti da ANPE-ALPAI-AIFES e FIDAP-FISAL e, per contro, si registrano previsioni in *melius* nel contratto siglato da CONAPI-CONFINTESA. In generale non sono individuabili, se non episodicamente, differenziazioni significative rispetto alle percentuali di maggiorazione negoziate dalla maggior parte delle sigle sindacali qui considerate.

Se prendiamo in considerazione l'istituto dell'anzianità ovvero degli aumenti salariali a carattere biennale correlati all'anzianità di servizio, è necessaria una premessa metodologica: nel settore dell'edilizia la contrattazione nazio-



nale non prevede, nella maggior parte dei casi, un vero e proprio scatto di anzianità in senso stretto per i profili professionali relativi al 1° livello; un meccanismo di aggiornamento retributivo è disciplinato solo a partire dalla qualifica di "impiegato di 4° categoria (primo impiego)". I dati qui posti a confronto sono quelli concordati per i dipendenti del cosiddetto secondo livello, generalmente equiparabile alla qualifica di "operaio comune".

Una ricognizione dei valori riportati nella tavola 5 consente di distinguere due grandi raggruppamenti. Nel primo si riscontra una variabilità massima intorno al 20%, corrispondente ad importi il cui scostamento in termini monetari risulta di scarsa significatività⁵; si registra quindi una conformità agli adeguamenti economici patuiti dalle tradizionali organizzazioni sindacali. Nel secondo sottoinsieme di accordi, sottoscritti soprattutto dalle organizzazioni sindacali di recente formazione, si evidenzia in due casi l'anomalia di un "gioco al rilancio". In particolare, nel contratto nazionale concluso tra ANPE, ALPAI e AFES gli importi appaiono superiori del 156% rispetto a quelli che consideriamo i parametri di riferimento. Anche la sequenza degli scatti di anzianità si evidenzia raddoppiata in dieci scadenze triennali, in luogo dei classici cinque scatti biennali. In sintesi, sia pure nel limitato ambito empirico delle considerazioni fin qui svolte, non appare ravvisabile - se non in pochi casi isolati - una dinamica interna alla contrattazione nazionale tesa a introdurre meccanismi di pratica concorrenziale sui principali istituti retributivi negoziati.

Note

1. ISTAT: "Rapporto Annuale 2017".
2. Bollettino ADAPT del 7 gennaio 2016: "Ultime nella classifica sulla remuneratività sono invece le prestazioni svolte nelle società di servizi, in edilizia e in agricoltura, con una retribuzione media lorda annua pari rispettivamente a 27.412, 25.553 e 24.596 euro".
3. Comprensivi di altri istituti retributivi (EDR, Contingenza, Indennità, Elemento variabile della retribuzione, ecc.) non singolarmente disaggregabili.
4. Art.36, primo comma della Costituzione.
5. L'importo della massima differenziazione risulta infatti sempre inferiore a 1,64 euro.

Contrattazione nazionale nel settore dell'edilizia

Tavola 1 - Edilizia - Minimi contrattuali di 1° livello (valori in euro)*

Denominazione		Tipologia di impresa			
		Industrie	Cooperative	Artigiani	PMI
CGIL, CISL, e UIL	EDILI: Industrie	860,36			
	EDILI: Cooperative di produzione e lavoro		878,21		
	EDILI: Artigiane			861,83	
	EDILI: P.M.I.				845,99
UGL	EDILI: P.M.I. Artigiane - UGL			890,36	890,36
	EDILI, COSTRUZIONI, RESTAURO E AFFINI: artigianato e cooperative		859,12	873,77	
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (ESAARCO)			861,93	
	EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro (ESAARCO)		858,21		
	EDILI: imprese edili e affini (ESAARCO)	840,36			
	EDILI: PMI e affini (ESAARCO)				892,99
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	EDILI: PMI e Cooperative (COOPITALIANE-IMPRESA ITALIA-CONFSAL-FAMAR)			866,99	866,99
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CONSIL			803,69	803,69
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CNL			803,69	803,69
	EDILI: Imprese edili e affini (FEDERIMPRESEITALIA)	865,99			
	EDILI: PMI ed affini (ANAP)				892,99
	EDILI: PMI ed affini (LEGA IMPRESA)				892,99
	EDILI: imprese edili ed affini (FEDERDAT-UNSIC-UNSIICOOP-CONFIAL-CONSIL)	892,99	892,99		
	EDILI: Dipendenti delle PMI del settore Edile e affini				900,03
	EDILI: Micro, PMI, Artigiane (CONAPI-CONFINTESA)			632,32	632,32
	EDILI: imprese edili e affini (ANPE-ALPAI-AIFES)	857,51			
	EDILI: aziende dell'Industria e dell'Artigianato (FIDAP IMPRESE - FISAL ITALIA)	840,36		840,36	
	EDILI: imprese edili ed affini (ASP-CONSIL)	840,36			
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (CNL-ONASPI-FILD)			828,08	

Contrattazione nazionale nel settore dell'edilizia

Tavola 2 - Edilizia - ~~Maggiorazioni:~~ straordinari ~~diurno~~

Denominazione		Valori % riferiti alla paga oraria
CGIL, CISL, e UIL	EDILI: Industrie	35%
	EDILI: Cooperative di produzione e lavoro	35%
	EDILI: Artigiane	35%
	EDILI: P.M.I.	35%
UGL	EDILI: P.M.I. Artigiane - UGL	35%
	EDILI, COSTRUZIONI, RESTAURO E AFFINI: artigianato e cooperative	35%
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (ESAARCO)	35%
	EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro (ESAARCO)	35%
	EDILI: imprese edili e affini (ESAARCO)	35%
	EDILI: PMI e affini (ESAARCO)	35%
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	EDILI: PMI e Cooperative (COOPITALIANE-IMPRESA ITALIA-CONFISAL-FAMAR)	35%
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CONSIL	35%
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CNL	35%
	EDILI: Imprese edili e affini (FEDERIMPRESEITALIA)	35%
	EDILI: PMI ed affini (ANAP)	35%
	EDILI: PMI ed affini (LEGA IMPRESA)	35%
	EDILI: imprese edili ed affini (FEDERDAT-UNSIC-UNSIPOOP-CONFIAL-CONSIL)	35%
	EDILI: Dipendenti delle PMI del settore Edile e affini	30%
	EDILI: Micro, PMI, Artigiane (CONAPI-CONFINTESA)	35%
	EDILI: imprese edili e affini (ANPE-ALPAI-AIFES)	dal 14% al 26% a seconda del preavviso e dell'articolazione in prolungato e/o spezzato
	EDILI: aziende dell'Industria e dell'Artigianato (FIDAP IMPRESE - FISAL ITALIA)	15%
	EDILI: imprese edili ed affini (ASP-CONSIL)	35%
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (CNL-ONASPI-FILD)	35%

Contrattazione nazionale nel settore dell'edilizia

Tavola 3 - Edilizia - Maggiorazioni: straordinario notturno

Denominazione		Valori % riferiti alla paga oraria
CGIL, CISL, e UIL	EDILI: Industrie	40%
	EDILI: Cooperative di produzione e lavoro	40%
	EDILI: Artigiane	40%
	EDILI: P.M.I.	40%
UGL	EDILI: P.M.I. Artigiane - UGL	40%
	EDILI, COSTRUZIONI, RESTAURO E AFFINI: artigianato e cooperative	40%
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (ESAARCO)	40%
	EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro (ESAARCO)	40%
	EDILI: imprese edili e affini (ESAARCO)	40%
	EDILI: PMI e affini (ESAARCO)	40%
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	EDILI: PMI e Cooperative (COOPITALIANE-IMPRESA ITALIA-CONFISAL-FAMAR)	40%
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CONSIL	40%
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CNL	40%
	EDILI: Imprese edili e affini (FEDERIMPRESEITALIA)	40%
	EDILI: PMI ed affini (ANAP)	40%
	EDILI: PMI ed affini (LEGA IMPRESA)	40%
	EDILI: imprese edili ed affini (FEDERDAT-UNSIC-UNSCOOP-CONFIAL-CONSIL)	40%
	EDILI: Dipendenti delle PMI del settore Edile e affini	40%
	EDILI: Micro, PMI, Artigiane (CONAPI-CONFINTESA)	47%
	EDILI: imprese edili e affini (ANPE-ALPAI-AIFES)	dal 22% al 31% a seconda del preavviso e dell'articolazione in spezzato e continuo
	EDILI: aziende dell'Industria e dell'Artigianato (FIDAP IMPRESE - FISAL ITALIA)	30%
	EDILI: imprese edili ed affini (ASP-CONSIL)	40%
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (CNL-ONASPI-FILD)	47%

Fonte: CNEL - Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro

continua a pag. 10 >>

Contrattazione nazionale nel settore dell'edilizia

Tavola 4 - Edilizia - Maggiorazioni: straordinario festivo

Denominazione		Valori % riferiti alla paga oraria
CGIL, CISL, e UIL	EDILI: Industrie	55%
	EDILI: Cooperative di produzione e lavoro	55%
	EDILI: Artigiane	55%
	EDILI: P.M.I.	55%
UGL	EDILI: P.M.I. Artigiane - UGL	55%
	EDILI, COSTRUZIONI, RESTAURO E AFFINI: artigianato e cooperative	55%
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (ESAARCO)	55%
	EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro (ESAARCO)	55%
	EDILI: imprese edili e affini (ESAARCO)	55%
	EDILI: PMI e affini (ESAARCO)	55%
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	EDILI: PMI e Cooperative (COOPITALIANE-IMPRESA ITALIA-CONFISAL-FAMAR)	55%
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CONSIL	55%
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CNL	55%
	EDILI: Imprese edili e affini (FEDERIMPRESEITALIA)	55%
	EDILI: PMI ed affini (ANAP)	55%
	EDILI: PMI ed affini (LEGA IMPRESA)	55%
	EDILI: imprese edili ed affini (FEDERDAT-UNSIC-UNSIPOOP-CONFIAL-CONSIL)	55%
	EDILI: Dipendenti delle PMI del settore Edile e affini	55%
	EDILI: Micro, PMI, Artigiane (CONAPI-CONFINTESA)	55%
	EDILI: imprese edili e affini (ANPE-ALPAI-AIFES)	dal 25% al 31%
	EDILI: aziende dell'Industria e dell'Artigianato (FIDAP IMPRESE - FISAL ITALIA)	25%
	EDILI: imprese edili ed affini (ASP-CONSIL)	55%
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (CNL-ONASPI-FILD)	55%

Fonte: CNEL - Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro

continua a pag. 11 >>

Contrattazione nazionale nel settore dell'edilizia

Tavola 5 - Edilizia - Aumenti periodici di anzianità di 2° livello (valori in euro)*

Denominazione		Tipologia di impresa			
		Industrie	Cooperative	Artigiani	PMI
CGIL, CISL e UIL	EDILI: Industrie	8,22			
	EDILI: Cooperative di produzione e lavoro		8,22		
	EDILI: Artigiane			9,86	
	EDILI: P.M.I.				8,22
UGL	EDILI: P.M.I. Artigiane - UGL			8,22	8,22
	EDILI, COSTRUZIONI, RESTAURO E AFFINI: artigianato e cooperative		8,50	8,50	
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (ESAARCO)			9,86	
	EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro (ESAARCO)		8,22		
	EDILI: imprese edili e affini (ESAARCO)	8,20			
	EDILI: PMI e affini (ESAARCO)				8,22
ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	EDILI: PMI e Cooperative (COOPITALIANE-IMPRESA ITALIA-CONFISAL-FAMAR)		12,07		12,07
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CONSIL			9,86	9,86
	EDILI: aziende artigiane e PMI - CONFIMPRESA-CNL			9,86	9,86
	EDILI: Imprese edili e affini (FEDERIMPRESEITALIA)	8,22			
	EDILI: PMI ed affini (ANAP)				8,22
	EDILI: PMI ed affini (LEGA IMPRESA)				8,22
	EDILI: imprese edili ed affini (FEDERDAT-UNSIC-UNSIICOOP-CONFIAL-CONSIL)	-	-	-	-
	EDILI: Dipendenti delle PMI del settore Edile e affini				7,43
	EDILI: Micro, PMI, Artigiane (CONAPI-CONFINTESA)			8,25	8,25
	EDILI: imprese edili e affini (ANPE-ALPAI-AIFES)	21,00			
	EDILI: aziende dell'Industria e dell'Artigianato (FIDAP IMPRESE - FISAL ITALIA)	8,20		8,20	
	EDILI: imprese edili ed affini (ASP-CONSIL)	8,22			
	EDILI: imprese artigiane edili e affini (CNL-ONASPI-FILD)			9,86	

Fonte: CNEL - Archivio Nazionale dei Contratti Collettivi di Lavoro

Importi previsti per impiegato di 4a categoria (primo impiego) generalmente equiparati al 2° livello (operai non qualificati): da non confondere con l'impiegato di 4° livello.

Detassazione dei premi di produttività: schiacciante la prevalenza di aziende con sede legale al Nord



Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro il 18 marzo scorso, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ammontano a 43.229. Nello specifico alla data del 14 marzo 2019, i contratti tuttora attivi sono 10.441, dei quali 8.857 sono riferiti a contratti aziendali e 1.584 a contratti territoriali. A sua volta il *report* ministeriale definisce che dei 10.441 contratti attivi, 8.321 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.064 di redditività, 5.138 di qualità, mentre 1.342 prevedono un piano di partecipazione e 5.352 prevedono misure di *welfare* aziendale, con una distribuzione geografica (tab. 1) per sede legale, pari al 78% al Nord, 16% al Centro, 7% al Sud.

Appare evidente che, la maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno la propria sede legale al Nord (7.771) e, di questi quasi il 90 % è concentrato in sole quattro regioni (Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Piemonte). Infine una analisi della distribuzione per macro settori di attività economica evidenzia come il 57% delle dichiarazioni si riferisca ai Servizi, il 42% all'Industria e il 1% all'Agricoltura.

Regione ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	TOTALE
PIEMONTE	884	86	970
VALLE D'AOSTA	16		16
LOMBARDIA	2.678	204	2.882
BOLZANO	38	7	45
TRENTO	120	97	217
VENETO	941	55	996
FRIULI	248	25	273
LIGURIA	205	15	220
EMILIA ROMAGNA	1.386	766	2.152
TOSCANA	561	130	691
UMBRIA	102	11	113
MARCHE	156	7	163
LAZIO	628	134	762
ABRUZZO	166	1	167
MOLISE	18	1	19
CAMPANIA	283	8	291
PUGLIA	116	10	126
BASILICATA	36	4	40
CALABRIA	67	7	74
SICILIA	144	8	152
SARDEGNA	64	8	72
TOTALE	8.857	1.584	10.441

Tabella 1 - contratti aziendali e territoriali attivi alla data del 14-3-2019
(fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

Il nuovo CCNL ex lavoratori poligrafici delinea un percorso finalizzato ad un contratto unico di filiera

Il 19 dicembre 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per i dipendenti da aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa, ex contratto poligrafici, categoria che conta oggi poco meno di 3500 addetti. L'accordo su nuovo testo - in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 - è stato raggiunto dalle parti firmatarie (FIEG, ASIG e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL) dopo quasi dieci anni dal precedente rinnovo e un percorso negoziale non facile. Il nuovo contratto apporta un profondo rinnovamento ad alcuni istituti contrattuali, perseguendo le parti, da un lato, l'obiettivo di rendere la regolamentazione dei rapporti di lavoro più adeguata a un settore in profonda trasformazione, in linea con le nuove esigenze delle aziende editoriali, dall'altro quello di rafforzare e armonizzare l'intero settore attraverso un unico contratto di filiera nel quale far confluire i tre comparti dell'editoria, della carta e della stampa. Ciò anche al fine di arginare un fenomeno ricorrente negli ultimi anni, vale a dire la scelta di alcune imprese del settore di cercare alternative al contratto dei poligrafici, sottoscrivendo contratti più 'convenienti', con ricadute negative sulle tutele dei lavoratori. L'introduzione di innovazioni in grado di rispondere in maniera più efficace alle nuove esigenze di un settore in profonda trasformazione ha portato alla definizione di una nuova regolamentazione dei rapporti di lavoro. Flessibilità nella prestazione di lavoro e creazione di nuove figure professionali in grado di operare sulle nuove piattaforme multimediali sono i principali strumenti attraverso i quali le parti hanno cercato di rispondere alle emergenti necessità del settore. Sul primo tema il CCNL dispone che, per far fronte a variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media in periodi continuativi non superiori a sei mesi. Viene, tuttavia, precisato che la flessibilità programmata dell'orario potrà essere attuata solo previa comunicazione alle strutture sindacali aziendali, che dovranno ricevere tale comunicazione con un preavviso minimo di 15 giorni. Prima che la flessibilità diventi operativa, sarà necessario espletare la procedura indicata dall'accordo. Nel caso in cui non sia raggiunta un'intesa tra le parti, un nuovo periodo di flessibilità in assenza di accordo non potrà essere attuato prima che sia trascorso

un intervallo pari al periodo precedentemente attivato. In mancanza di accordo, la flessibilità non potrà superare, complessivamente, i sei mesi nell'anno. Le disposizioni in tema di flessibilità introdotte dal nuovo CCNL potranno essere utilizzate solo nelle aziende dove non siano presenti accordi di solidarietà e di Cassa Integrazione.

Sul secondo tema va segnalato l'inserimento di un Protocollo relativo all'operatore multimediale (parte VII) allo scopo di consentire alle aziende del settore di affiancare alla produzione classica l'offerta di informazione su piattaforme multimediali. Fermi restando i modelli organizzativi esistenti, il protocollo richiamato, elaborato sulla base di esperienze positive già sperimentate nell'ambito della multimedialità, viene inserito nell'ottica di un incremento occupazionale e le aziende che dovessero ravvisare l'opportunità di implementare il lavoro su piattaforme multimediali dovranno far ricorso, prioritariamente, alle figure professionali indicate. Operatore multimediale *junior* e operatore multimediale *senior* sono le due figure professionali inserite nel Protocollo unitamente alla declaratoria, generale e non esaustiva, per ciascuna di esse.

All'incremento occupazionale è dedicato un apposito Protocollo (parte VIII), al quale si dovrà fare riferimento non solo in caso di nuove assunzioni, ma anche in caso di trasformazioni di preesistenti rapporti di lavoro. Nel Protocollo sono anche inserite specifiche disposizioni in merito all'informativa da fornire alla RSU aziendale, che dovrà ricevere una comunicazione periodica in merito all'andamento delle assunzioni/trasformazioni.

In tema di *welfare*, l'attuazione dell'art. 4 del nuovo CCNL, grazie ad un accordo sindacale sottoscritto l'11 febbraio scorso, ha individuato il Fondo di assistenza sanitaria integrativa "Salute Sempre", che ha introdotto a favore dei dipendenti una forma di assistenza sanitaria integrativa a carico delle aziende. Il contributo complessivo per ciascun lavoratore sarà pari a 120,00 euro annui e in caso di esistenza di pregressa forma di assistenza sanitaria integrativa stipulata a livello aziendale, questa, raggiunta la scadenza, confluirà in quella di settore, in tempo utile a garantire continuità di prestazione.



I numeri dell'Archivio contratti

Verso un codice contratto unico CNEL-INPS

Gli accordi relativi alla contrattazione nazionale depositati nell'Archivio del CNEL nel IV trimestre del 2018 ammontano a 105, suddivisi tra le quattro tipologie in cui vengono catalogati: testi definitivi, accordi di rinnovo, accordi economici e verbali integrativi. Dei nuovi documenti inseriti nel trimestre, in 13 casi si tratta di nuove accessioni di contratti che ancora non risultavano catalogati in Archivio o stipulati per la prima volta, ovvero di cui non era stato ancora effettuato il deposito. Il numero dei nuovi inserimenti in questo trimestre risulta contenuto rispetto al consueto, ma soprattutto rispetto alla maggiore numerosità di documenti inseriti, quest'ultima dovuta soprattutto al deposito degli accordi e contratti

mancanti da parte delle organizzazioni datoriali e sindacali rappresentate al CNEL che forniscono una più puntuale collaborazione per l'aggiornamento dell'Archivio.

Diamo conto come di consueto della ripartizione dei documenti pervenuti nel trimestre in base alla suddivisione per settore, convenzionalmente adottata dall'Archivio CNEL a seguito delle indicazioni fornite dalla Commissione dell'Infor-



Contrattazione Nazionale Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 4° trim. 2018

Settori	n° accordi
Agricoltura	4
Chimici	0
Meccanici	8
Tessili	3
Alimentaristi - Agroindustriale	5
Edilizia	5
Poligrafici e Spettacolo	34
Commercio	28
Trasporti	5
Credito e Assicurazioni	1
Aziende di Servizi	1
Amministrazione Pubblica	6
Enti e Istituzioni Private	2
Altri vari	3
TOTALE	105

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - dicembre 2018

Settori	n° CCNL vigenti
Agricoltura	53
Chimici	33
Meccanici	31
Tessili	32
Alimentaristi - Agroindustriale	40
Edilizia	72
Poligrafici e Spettacolo	42
Commercio	229
Trasporti	66
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	43
Amministrazione Pubblica	20
Enti e Istituzioni Private	110
Altri vari	86
TOTALE	888

continua a pag. 15 >>

I numeri dell'Archivio contratti

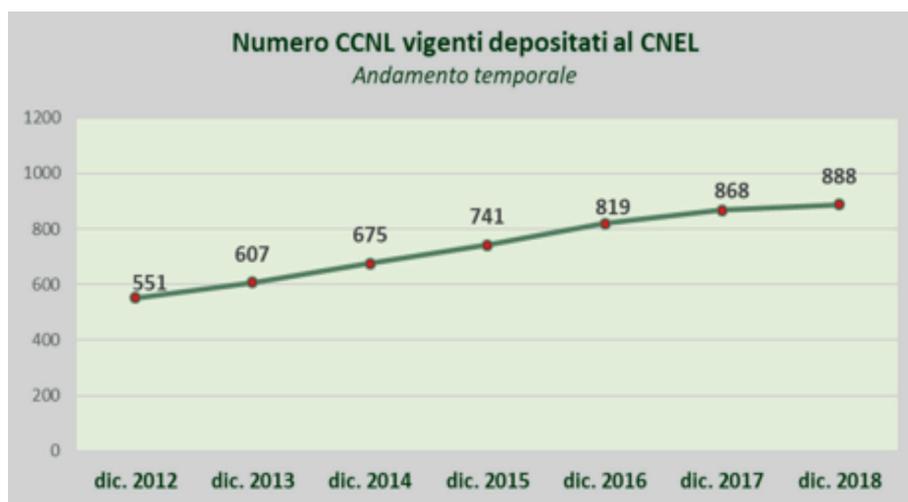
segue da pag. 14

stati adeguamenti necessari per far fronte alle nuove esigenze venute a crearsi negli ultimi anni. Nella fase attuale si assiste a grandi cambiamenti nelle dinamiche contrattuali e l'Archivio non può non tenerne conto. A tal fine è in corso una intensa attività di confronto, soprattutto tra le parti sociali rappresentate al CNEL, al fine di pervenire ad una nuova definizione dei perimetri all'interno dei quali si sviluppa attualmente la contrattazione di livello nazionale. In merito alla struttura dell'Archivio ha un ruolo centrale l'attività che si sta svolgendo in collaborazione con l'INPS

per il raccordo tra i dati relativi ai contratti nazionali presenti nell'Archivio CNEL e i codici attribuiti agli stessi dall'INPS. A seguito della collaborazione avviata nello scorso anno si sta procedendo ad una capillare opera di "ripulitura" dei dati presenti nelle due banche dati, che è in via di completamento e che una volta ultimata consentirà di avere un quadro aggiornato dei CCNL vigenti e di assegnare ad essi in modo univoco un codice CNEL-INPS. Rispetto a tale finalità il numero totale dei CCNL vigenti presenti nell'Archivio CNEL è stato ridimensionato in quanto non si è tenuto conto dei CCNL del settore

pubblico e di alcuni accordi economici collettivi. Con l'aiuto delle parti stipulanti, si sta lavorando per l'aggiornamento dei dati contenuti in Archivio con riguardo alle confluenze contrattuali, agli scorpori e alle cessazioni. Ci aspettiamo che il dato complessivo relativo ai CCNL vigenti censiti nell'Archivio CNEL, che a dicembre 2018 risultavano 888, subirà una variazione una volta completata l'opera di revisione dei dati. Ci preme ricordare che tutte le informazioni e i documenti contenuti nell'Archivio CNEL derivano da formale deposito da parte delle parti sottoscrittrici dei testi contrattuali - come previsto

continua a pag. 16 >>



CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - dicembre 2018

Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	Archivio Corrente	Archivio Storico	Totale
Agricoltura	71	174	245
Chimici	86	250	336
Meccanici	57	128	185
Tessili	84	244	328
Alimentaristi - Agroindustriale	87	250	337
Edilizia	141	186	327
Poligrafici e Spettacolo	118	318	436
Commercio	340	459	799
Trasporti	129	564	693
Credito e Assicurazioni	260	195	455
Aziende di Servizi	64	199	263
Amministrazione Pubblica	57	323	380
Enti e Istituzioni Private	178	218	396
Altri vari	123	101	224
TOTALE	1.795	3.609	5.404

I numeri dell'Archivio contratti

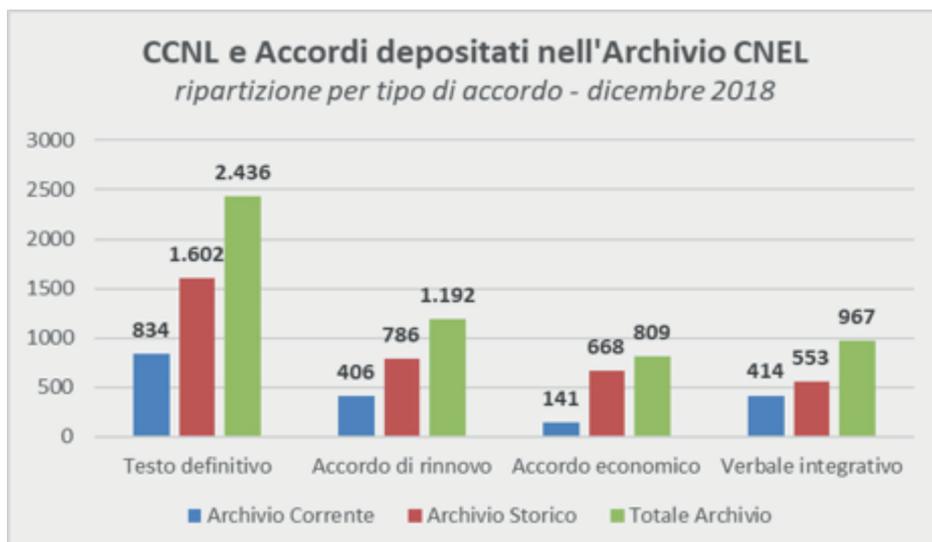
segue da pag. 15

dalla normativa - o da comunicazioni ufficiali pervenute dalle stesse fonti e quindi certificate.

A dicembre 2018 nell'Archivio CNEL risultano depositati in totale 5.404 documenti relativi alla contrattazione nazionale, afferenti alle quattro tipologie su indicate e ripartiti in 14 settori, comprendenti anche il pubblico impiego. Di questi, 1.795 documenti sono raccolti nell'Archivio corrente (contenente gli accordi vigenti), mentre i restanti 3.609 compongono l'Archivio storico, nel quale confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente che vengono sostituiti da un rinnovo successivo. Occorre sottolineare

che, al fine di consentire una lettura organica delle norme contrattuali in vigore, vengono considerati "vigenti" anche tutti gli accordi successivi ad un testo definitivo finché non viene depositato un nuovo testo contenente la stesura completa del contratto. Al fine di offrire un quadro maggiormente particolareggiato dei contenuti di questa sezione dell'Archivio CNEL, abbiamo sintetizzato in un grafico ed una tabella i dettagli per tipo di Archivio (Corrente e Storico), settore contrattuale e

tipologia di accordo del totale dei documenti presenti. Prosegue l'attività di classificazione per argomento dei documenti al fine del loro inserimento all'interno del sistema per le Analisi avanzate che consente in totale autonomia, attraverso l'apposita sezione del sito internet www.cnel.it, l'estrazione dei contratti, o porzioni di essi, rispondenti alla selezione effettuata sulle varie voci di ricerca disponibili. Nella tabella finale riportiamo un quadro sintetico della struttura e dei contenuti delle principali sezioni di cui si compone l'Archivio CNEL, fornendo l'aggiornamento dei contenuti al 31 dicembre 2018. Ricordiamo che maggiori dettagli sono disponibili nella sezione Archivio Contratti del sito istituzionale, dove sono disponibili per la consultazione tutti i documenti depositati.



Contrattazione Nazionale

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

valori assoluti e ripartizione per settore - dicembre 2018

Settori	n° accordi
Agricoltura	192
Chimici	264
Meccanici	129
Tessili	297
Alimentaristi - Agroindustriale	210
Edilizia	252
Poligrafici e Spettacolo	333
Commercio	594
Trasporti	626
Credito e Assicurazioni	424
Aziende di Servizi	211
Amministrazione Pubblica	367
Enti e Istituzioni Private	331
Altri vari	157
TOTALE	4.387

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

continua a pag. 17 >>



I numeri dell'Archivio contratti

segue da pag. 16

CNEL - ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI**Struttura e contenuti delle principali sezioni**

Aggiornamento al 31 dicembre 2018

sezione	descrizione della sezione	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.	5.404 (Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici, Verbali integrativi)
- Archivio Corrente	Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo.	1.795
- Archivio Storico	Vi confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo.	3.609
CCNL vigenti	E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL	888
<u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u> <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i> Procedura unificata CNEL- A.Ra.N	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.	47.836 di cui: 399 Nazionali 47.437 Decentrati (accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015)
<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.	Il lavoro di catalogazione di tutti gli accordi pervenuti (per un totale di 37.776) è terminato a giugno 2017. I documenti sono suddivisi nelle due sottosezioni che seguono in base alla tipologia.
- <i>Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente</i>	Contiene i contratti nazionali integrativi sottoscritti a livello di Amministrazione o di Ente.	281
- <i>Contratti Decentrati integrativi</i>	Contiene gli accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni, in base al comparto di riferimento.	37.495
<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.	405
<u>Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata</u>	Raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego e accordi aziendali del settore privato relativi al periodo 1991-2010.	4.569
<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.	1.386 accordi relativi a 879 aziende

Cresce il ricorso allo smart working nei servizi pubblici: le sperimentazioni del Gruppo Poste italiane e dell'Ispettorato nazionale del lavoro

Premessa

Sempre più imprese, ma anche alcune realtà del pubblico impiego, scelgono di sperimentare lo *smart working*. Tra gli strumenti di *welfare* aziendale finalizzati ad offrire *benefit* ai propri dipendenti con l'obiettivo di migliorarne la vita professionale e privata, quelli utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono sempre più apprezzati dai lavoratori, soprattutto dalle donne, sulle quali ancora oggi ricade la gran parte del gravoso impegno della cura di figli, genitori anziani e persone non autosufficienti. La modalità di lavoro agile, consente di sostenere meglio il carico dei molteplici impegni legati al lavoro di cura e questo ha indotto le aziende, e di recente anche alcune amministrazioni pubbliche, a ridisegnare confini e modalità del lavoro per innovare i tradizionali assetti organizzativi e dar vita alla *smart organization*, caratterizzata da nuovi modelli di *leadership* e gestionali, dalla revisione degli spazi lavorativi, dall'attenzione all'obiettivo piuttosto che al processo. Questo tipo di organizzazione richiede una forte responsabilizzazione di *management* e lavoratori, e un crescente coinvolgimento di questi ultimi nella gestione partecipata. Favorire - nelle imprese private - il virtuoso scambio tra miglioramento del benessere psico-fisico dei lavoratori e maggiore efficienza produttiva, e promuovere - nelle amministrazioni pubbliche - un impatto positivo sull'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, sono obiettivi sfidanti, al raggiungimento dei quali la diffusione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa può dare un significativo contributo.

Accordo sul lavoro agile del Gruppo Poste italiane

Dopo un intenso confronto, il 23 gennaio scorso Poste Italiane S.p.A. ha sottoscritto con le maggiori OO.SS., (Sic-CGIL; SIp-CISL; UIL poste; Failp-CISAL; CONFSAI Comunicazioni e Fnc-UGL Comunicazioni) un innovativo accordo sulla sperimentazione dello *smart working*.

Già in occasione del rinnovo del CCNL del 30 novembre 2017 le parti avevano introdotto l'istituto del lavoro agile, al quale l'accordo del 23 gennaio dà attuazione introducendo, in via sperimentale e nel rispetto delle esigenze della produzione, soluzioni di flessibilità organizzativa. Viene riconosciuto il

cambiamento culturale in atto rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro, e offerto ai lavoratori uno strumento di *welfare* aziendale in grado di agevolare la conciliazione tra esigenze personali e familiari con quelle professionali, in un'ottica di responsabilizzazione rispetto ai risultati e di maggior focalizzazione sugli obiettivi specifici. Ma l'accordo considera anche i possibili benefici per la collettività, quali la sostenibilità ambientale e il benessere collettivo, ai quali la diffusione dello *smart working* può offrire un contributo, grazie alla riduzione di traffico, consumi energetici ed emissioni nocive. Le parti contraenti hanno ravvisato la necessità di avviare una fase sperimentale nella quale coinvolgere un numero ristretto di lavoratori - circa 400 assegnati alle strutture direzionali centrali - nella prospettiva di ampliare successivamente la platea di destinatari. La sperimentazione, difatti, è finalizzata alla individuazione delle migliori condizioni possibili per adottare, successivamente in via definitiva, un modello di *smart working* da estendere ad ambiti organizzativi più ampi. La fase sperimentale, che sarà condotta dal 24.01.2019 al 31.03.2020, coinvolgerà, su base volontaria, lavoratori a tempo indeterminato, anche con contratto *part-time*. L'accordo consente grande flessibilità nella scelta della sede nella quale effettuare la prestazione, offrendo agli *smart workers* la possibilità di scegliere tra il proprio domicilio o residenza, un diverso luogo chiuso o un ufficio della società diverso da quello di abituale assegnazione. Per aderire sarà necessario sottoscrivere uno specifico accordo individuale tra lavoratore e società; la pianificazione delle giornate di lavoro sarà concordata su base settimanale, mentre di volta in volta il lavoratore dovrà indicare il luogo in cui presterà l'attività tra quelli possibili indicati nell'accordo. Di norma, nelle giornate di *smart working* non potrà essere richiesto al lavoratore di recarsi presso la sede di un cliente, tuttavia, se esigenze eccezionali dovessero richiedere la presenza del lavoratore in una sede diversa da quella da lui scelta, non dovranno sussistere impedimenti da parte di quest'ultimo che avrà, in caso di accettazione, diritto ai riconoscimenti previsti per la trasferta e la giornata di lavoro agile non completa-

segue da pag. 18

mente fruita potrà essere recuperata.

L'accordo garantisce il diritto alla disconnessione (esaurita la prestazione, da effettuare nella fascia oraria tra le 8.00 e le 20.00, considerando anche la pausa pranzo, il lavoratore potrà disattivare tutta la strumentazione tecnologica fornita dalla società); l'attribuzione del buono pasto; la tutela contro infortuni e malattie professionali derivanti dai rischi connessi alla prestazione resa fuori dalla sede; una formazione specifica su principi, logiche e funzionamento dello *smart working*. La sperimentazione sarà oggetto di monitoraggio a cura delle stesse parti che, entro tre mesi dall'avvio della stessa, si incontreranno per confrontarsi in merito ai primi esiti. Nel corso del 2019 l'andamento e il gradimento dello strumento di flessibilità introdotto verrà misurato attraverso la somministrazione di questionari con modalità atte a garantire l'anonimato dei rispondenti. Il complesso delle disposizioni in tema di lavoro agile coniuga la necessità di garantire agli *smart workers* tutele e opportunità professionali in misura non inferiore a quelle offerte agli altri lavoratori, con quella di favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, accogliendo un mutamento culturale che, dettato anche dai cambiamenti sociali, guarda alla necessità di sostenere la conciliazione come ad una delle nuove esigenze di benessere, non solo del singolo lavoratore, ma della collettività.

Il Protocollo d'intesa per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile presso l'Ispettorato del lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha sottoscritto - in data 8 gennaio 2019 - un Protocollo di intesa con le organizzazioni sindacali per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile a partire dal 1° marzo 2019.

La complessità derivante dalla nuova disciplina ha suggerito l'avvio di un periodo di sperimentazione finalizzato, da un lato, a valutare l'impatto delle nuove modalità di organizzazione del lavoro sull'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa di competenza, dall'altro, a consentire di rilevare il grado di soddisfazione dei lavoratori rispetto alle loro esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'art.1 del Protocollo - che definisce durata e oggetto della sperimentazione - prescrive che questa sarà avviata presso gli Ispettorati territoriali del lavoro che già applicano al personale il regime di orario flessibile (in virtù del protocollo di intesa del 15 febbraio 2017 e della nota prot. n. 342 del 6 luglio 2018), e presso gli Ispettorati interregionali.

La durata prevista per la sperimentazione è trimestrale, ma prorogabile per un altro trimestre. Quanto all'oggetto, questo è identificato nelle attività istruttorie finalizzate alla predisposizione di atti, relazioni, verbali, provvedimenti, ricorsi, memorie e note difensive. Il monitoraggio della fase sperimentale - previsto dall'art. 2 del Protocollo - verrà effettuato secondo i criteri indicati in un'apposita Direttiva emanata dal Direttore dell'Ispettorato e secondo modalità individuate dal Direttore centrale delle Risorse Umane, Bilancio e Affari generali. I risultati della prevista attività di monitoraggio saranno valutati dall'Organismo paritetico per l'innovazione costituito presso l'Ispettorato, in attuazione di quanto previsto nell'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 (il cui testo integrale riportiamo nel riquadro qui a fianco). Spetterà a tale Organismo, a seguito delle valutazioni effettuate, proporre eventuali modifiche o integrazioni della Direttiva.

CCNL Funzioni Centrali (sottoscritto il 12 febbraio 2018) Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3¹ su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art.79 del presente contratto²;

f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del presente contratto.

Note

1. Si tratta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
2. E' l'articolo che riguarda "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale".

Gruppo Mondadori: le persone al centro dell'impresa. Flessibilità e partecipazione nell'accordo di Gruppo in vigore dal 1° gennaio 2019



La sede direzionale del Gruppo Mondadori

Il 27 luglio 2018 i vertici del Gruppo Mondadori - realtà con più di 3000 dipendenti tra Italia e Francia - hanno sottoscritto con le rappresentanze sindacali FISTEL CISL, SLC CGIL, UILCOM UIL un nuovo accordo integrativo, in vigore dal 1° gennaio 2019 (e valido per circa 1.500 dipendenti), che traduce l'esigenza di armonizzare i trattamenti di tutti i lavoratori ai quali viene applicato il CCNL grafici editoriali, nelle diverse società del Gruppo. L'accordo si contraddistingue per un approccio culturale innovativo, che cerca di superare gli schemi tradizionali per delineare un modello di organizzazione del lavoro mirato alla *performance* e alla partecipazione dei lavoratori, riconoscendo il fondamentale valore delle risorse umane e del loro apporto alla crescita delle imprese del Gruppo. Per raggiungere tali obiettivi, l'accordo introduce significative innovazioni nel modello di relazioni industriali e importanti novità in tema di flessibilità oraria, conciliazione, crescita personale e formazione.

Il modello del confronto bilaterale su tutti i principali temi che investono il rapporto società-lavoratore si sostanzia nell'istituzione del coordinamento delle RSU del Gruppo quale "interlocutore della Direzione Aziendale per le tematiche di carattere generale" nonché "sede di informazione e valutazione tra le Parti, relativamente ad iniziative trasversali che riguardino più di una sede o una società del Gruppo". Come specificato al punto 1.6 dell'accordo, inoltre, il nuovo organismo svolgerà un'importante funzione nella procedura di raffreddamento dei conflitti, nei casi di insorgenza di una controversia che non possa essere risolta a livello locale o di singola azienda: in tali circostanze, l'intesa prevede il coinvolgimento del coordinamento delle RSU al fine di esperire un tentativo di conciliazione con la Direzione Aziendale, prima di intraprendere iniziative unilaterali. Sempre in tema di valorizzazione del metodo della bilateralità va segnalata la possibilità, prevista

al punto 1.5 dell'accordo, di attivare - sia a livello centrale che locale - apposite Commissioni Bilaterali per approfondire "in sede tecnica e non negoziale" la conoscenza di "argomenti concordemente ritenuti rilevanti per le relazioni industriali aziendali", anche allo scopo di preparare la successiva adozione di decisioni operative condivise.

In materia di organizzazione del lavoro, il punto 3 dell'accordo introduce una nuova regolamentazione dell'orario di lavoro, nell'ambito della quale spicca - fra le altre - la previsione di una sola timbratura in entrata, da effettuarsi di norma entro le ore 9,30. Quindi, non essendo richiesta timbratura in uscita (a meno che questa avvenga prima delle 14,30), il dipendente "è responsabile della gestione del proprio orario di lavoro" e lo svolgimento dell'attività lavorativa avverrà "in accordo con il proprio superiore e con le esigenze tecnico-organizzative e produttive". Fermo restando l'orario settimanale (fissato in 39 ore, distribuite su 5 giorni lavorativi), la prevista flessibilità può essere utilizzata nella fascia oraria 8.15 - 18.15. In caso di lavoro straordinario - per un periodo continuativo di almeno 30 minuti dopo le 18.15 - il lavoratore timbrerà, invece, anche in uscita. Per i Quadri non sono previste timbrature, né in entrata né in uscita. La flessibilità oraria introdotta, dal carattere innovativo e sperimentale di un anno a partire dal 1° gennaio 2019, sarà oggetto di monitoraggio e di verifiche "in corso d'opera", al fine di apportare le necessarie migliorie ad un istituto finalizzato al contemperamento tra esigenze di lavoro e esigenze di vita, nonché a favorire una maggiore soddisfazione e un incremento della qualità della prestazione lavorativa.

Al tema della genitorialità l'accordo dedica particolare attenzione: alle madri, nei primi 6 mesi successivi al rientro al lavoro dopo l'astensione per maternità, viene concesso

segue da pag. 20

di entrare in servizio entro le ore 10.30, con conseguente riduzione di un'ora di lavoro giornaliero. Inoltre, la lavoratrice madre può richiedere il *part-time* fino al 3° anno di età del bambino. La medesima possibilità è riconosciuta al padre, purché la richiesta non sia stata già fatta dalla madre. Il padre può altresì usufruire di un congedo di 10 giorni lavorativi, anche non consecutivi, entro il 5° mese dalla nascita del figlio. L'accordo prevede anche che, qualora la lavoratrice lo richieda, la società anticipi il 20% della retribuzione lorda, che sarà poi recuperato al rientro della dipendente in 12 quote mensili dalle prime 12 retribuzioni utili. La *ratio* di tale previsione è quella di evitare che, per ragioni economiche, le madri rinuncino all'astensione facoltativa dal lavoro. Sempre allo scopo di facilitare la conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro sono previsti permessi retribuiti per visite mediche e/o esami diagnostici; lutto del coniuge o del convivente stabile o di parenti; assistenza a famigliari in caso di comprovata infermità; motivi di studio; terapie o visite di controllo nel caso di dipendenti affetti da patologie gravi.

Per i casi di gravi malattie è prevista la sospensione del periodo di comporto, il numero massimo di assenze che il dipendente può fare senza perdere il lavoro. Il congedo per le lavoratrici vittime di violenza viene prolungato fino a 30 giorni e, sempre allo scopo di introdurre ulteriori strumenti di conciliazione, l'accordo prevede l'istituzione di una Commissione bilaterale con il compito di definire un regolamento attuativo dello *smart working*.

In merito alla formazione, definita al punto 2 dell'accordo "strumento indispensabile per il raggiungimento e mantenimento dei livelli di competenza professionale", oltre che "diritto/dovere dei lavoratori", le parti, dopo aver dichiarato la propria disponibilità a collaborare alla progettazione di percorsi formativi, hanno concordato di istituire, in via sperimentale, un tavolo di confronto per analizzare le esigenze formative in essere alla luce delle competenze ritenute utili all'ulteriore sviluppo del *business* aziendale. Da inquadrare, invece, nelle opportunità di crescita professionale offerte ai dipendenti la possibilità di mobilità interna e l'impegno della Direzione aziendale - previsto al punto 6.2 dell'intesa - a pubblicare le posizioni di lavoro che potrebbero essere ricoperte dal personale interno, per consentire ai dipendenti interessati di candidarsi (c.d. *job posting*).

Anche al fine di favorire un maggiore coinvolgimento dei lavoratori, oltre che di prevedere un collegamento più diretto tra la *performance* collettiva dei dipendenti e i risultati aziendali, il punto 8 dell'accordo prevede l'istituzione di un premio di risultato annuale - per il triennio 2019-2021 - di natura variabile (l'ammontare del premio è commisurato al raggiungimento di obiettivi specifici) e unico per tutte le società del Gruppo. I dipendenti possono sostituire, in tutto o in parte, i valori del premio maturato con servizi di *welfare* aziendale, servizi e iniziative per il benessere del lavoratore e della sua famiglia).

Magda Trotta

Forme di tutela del lavoro autonomo e professionale nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)

La Consulta sul lavoro autonomo e professionale è istituita presso il CNEL come espressione delle associazioni di rappresentanza di secondo livello del lavoro autonomo oltre che delle forze sociali, fra quelle rappresentate presso il Consiglio, che seguono il tema del lavoro autonomo. Nell'intento di valorizzare il lavoro professionale non ordinato e studiare forme di tutela da applicare alle tipologie di lavoratori coinvolte, la Consulta ha chiesto all'Ufficio di supporto agli organi collegiali di effettuare una ricognizione all'interno dell'Archivio nazionale dei CCNL, per individuare quali, fra i contratti depositati a norma dell'art. 17 della legge 936/1986, prevedono norme che estendono ai lavoratori autonomi, o ai soggetti il cui rapporto di lavoro è regolato con contratti di lavoro di natura non subordinata, le clausole sulla bilateralità di settore, o misure di *welfare* proprie del lavoro dipendente. Nella tabella a pag. 22 si riporta un prospetto riassuntivo.

segue a pag. 22 >>



Forme di tutela del lavoro autonomo e professionale nei CCNL

segue da pag. 21

Contrattazione nazionale e disciplina del lavoro autonomo					
Denominazione	Contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Disposizioni applicabili al lavoro autonomo
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI	FEDERAZIONE SPETTACOLO DAL VIVO; FONDAZIONE PLATEA; AGIS; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL	19/04/2018	01/04/2018	31/03/2021	Allegato n.1 (parte IV) del Ccnl stesso: "Protocollo per le attività di prestazioni d'opera autonome effettuate da professionisti titolari di partita IVA".
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di Rilevante Interesse Culturale, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali e Regolamento di palcoscenico	Fondazione per l'Arte Teatrale PLATEA; AIDAP; ANGRIT; ANTAC; ASTRA; ISP; AGIS; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL	19/04/2018	01/04/2018	31/03/2021	
Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico	FIEG; FNSI	28/09/2016			L'Accordo di riferimento attinente al contratto nazionale è quello sottoscritto in data 19/06/2014 tra FIEG e FNSI sul tema del lavoro autonomo.
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Studi Professionali	CONFPROFESSIONI; FILCAMS CGIL; FISA SCAT CISL; UILTUCS UIL	17/04/2015	01/04/2015	31/03/2018	Art. 14 del Ccnl stesso: "Welfare integrativo per i liberi professionisti".
Contratto Collettivo di Lavoro Generici della produzione Cineteleaudiovisiva	ANICA; APT; APE; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL	08/05/2013			L'accordo di riferimento attinente al contratto nazionale è il "Protocollo Accordo per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo nel settore del cinema e dell'audiovisivo" del 31/07/2018.
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di film dipendenti da case di produzione cinematografica	ANICA; APT; SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL	26/03/2009			
Accordo Economico Collettivo buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro familiari, degli amministratori e dei soci	FAGRI; FAPI; AIC; SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA; IMPRENDITORI&IMPRESE; ASPERA; ASSOTEC FAGRI; FORITALY; UGL	14/05/2015	14/05/2015	31/12/2017	Validità, categorie soggette e campo di applicazione del Ccnl stesso. Vedasi in particolare i Titoli V,VI, e IX dell'accordo.
Accordo Collettivo Nazionale (ACN) per le Cooperative, finalizzato da una parte ad instaurare relazioni sindacali partecipative tra le Parti e dall'altra ad introdurre una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva relativa ai soci lavoratori con rapporti di "lavoro non dipendente"	UNCI; CLACS CISL	04/06/2008	04/06/2008	01/06/2011	Dalla Premessa del Ccnl stesso: "E pertanto le Parti (UNCI e CLACS-CISL) hanno deciso di stipulare un Accordo Collettivo Nazionale (ACN) per le Cooperative, finalizzato... ad introdurre una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva relativa ai soci lavoratori con rapporti di "lavoro non dipendente", che tenga conto della specificità di tali rapporti di lavoro.
Accordo Economico Collettivo Buone Prassi per la regolamentazione del lavoro autonomo	FORITALY; FAMAR; CONFAMAR	20/04/2017	20/04/2017	31/12/2019	Validità, categorie soggette e campo di applicazione del Ccnl stesso.
ES-AAR.CO. Contratto Collettivo Nazionale per la Tutela dei Lavoratori Autonomi	ESAARCO; CEPA A; FER; Federazione Nazionale Lavoratori della Chimica; Federazione Lavoratori del settore Agricoltura, Agriturismo e Florovivaisti; Federazione Lavoratori del settore Turismo; CSG; Organismo Nazionale Assessorato della Sicurezza; FEVAL Medici Federati; CIJ; Confederazione Lavoro Italia Federata; SI CEI; FNAOPS CLI; ONAPS; Coordinamento Nazionale delle Professioni Olistiche; Federazione Nazionale del comparto Pesca CLI; Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato CLI	14/07/2017	14/07/2017	13/07/2020	Validità, categorie soggette e campo di applicazione del Ccnl stesso.
Accordo Sindacale per la regolamentazione delle collaborazioni di natura autonoma nel settore delle agenzie di marketing operativo	ANASRFIM; SERIM CONSULTING; CLACS CISL	18/11/2008	01/01/2009	31/12/2011	Validità, categorie soggette e campo di applicazione del Ccnl stesso.

Riscatto della laurea e pensionamento anticipato: il ruolo della contrattazione collettiva



Nell'ambito delle disposizioni contenute nel Titolo II (artt. 14 e segg.: "Trattamento di pensione anticipata - quota 100 - e altre disposizioni pensionistiche") del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ("Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"), riveste una certa importanza il pacchetto di riferimenti alle competenze della contrattazione collettiva in materia di spese per il riscatto dei periodi non coperti da contribuzione e di sostegno al reddito per il pensionamento anticipato. Vediamo nel dettaglio di cosa si tratta.

L'art. 20 della norma in esame ("Facoltà di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione") prevede in via sperimentale, per il triennio 2019-2021, la possibilità per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e alle "forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335", privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non titolari di pensione, di chiedere il riscatto - in tutto o in parte - dei periodi antecedenti al 29 gennaio 2019 non coperti da contribuzione, nella misura massima di cinque anni anche non continuativi. L'onere a carico dei richiedenti è fiscalmente detraibile "nella misura del 50 per cento con una ripartizione in cinque quote annuali costanti e di pari importo nell'anno di sostenimento e in quelli successivi". Dal punto di vista della contrattazione collettiva aziendale assume particolare rilevanza il comma 4 dell'art. 20, dove si afferma che "per i lavoratori del settore privato l'onere per il riscatto (...) può essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. In tal caso, è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e, ai fini della determinazione dei redditi da lavoro dipendente, rientra nell'ipotesi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917."

A sua volta, l'art. 22 del decreto-legge n. 4/2019, come modificato dal Parlamento in sede di conversione in legge, stabilisce che i fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS in attuazione di contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ai sensi degli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, possono ampliare le loro finalità istituzionali² erogando un "assegno straordinario per il sostegno al reddito a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla pensione quota 100 (...)

entro il 31 dicembre 2021". Il comma 2 dell'art. 22 in esame precisa, al riguardo, che l'assegno straordinario di cui sopra può essere erogato solo se ciò è previsto da accordi collettivi di livello aziendale o territoriale sottoscritti con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, i quali dovranno anche stabilire il numero dei lavoratori da assumere in sostituzione dei lavoratori che accedono alla prestazione, "a garanzia dei livelli occupazionali".

Infine, nel successivo comma 5 è previsto che l'efficacia dei predetti accordi aziendali o territoriali sia subordinata al deposito degli stessi, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, con le modalità già individuate per la fruizione di benefici contributivi o fiscali, individuate in attuazione dell'articolo 14 del d.lgs. n. 151/2015³ ed ulteriormente precisate nell'art. 5 del Decreto Interministeriale Lavoro-Economia del 25 marzo 2016.

Note

1. In base al comma 2, lettera a), del D.P.R. n. 917/1986 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) non concorrono a formare il reddito "i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (...) per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20 (...)".

2. Si tratta delle finalità previste dal comma 9 dell'art. 26 citato, oltre quella prevista dal comma 1 ("Assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa..."), e cioè: "a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea."

3. Art. 14, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151: "1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati."



Notiziario dell'Archivio Contratti

n. 32 nuova serie | Marzo 2019

Notiziario trimestrale dell'Archivio Nazionale Contratti del CNEL
realizzato a cura dell'Ufficio di supporto agli organi collegiali

Direttore

Paolo Peluffo

Coordinatore

Larissa Venturi, Dirigente dell'Ufficio Supporto agli Organi collegiali

Redazione

Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone,
Mario D. Roccaro, Magda Trotta

Fotografie

Archivio Cnel - Fotolia/Adobe Stock
Massimo D'Alessandro - Elio Binnella

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma
tel. 06 36921 | e-mail: archiviocontratti@cnel.it