



# Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 9 - marzo 2013 - notiziario on-line

## CNEL-ARAN, un percorso comune da costruire sulla strada dell'efficienza e della semplificazione

Come noto, il decreto legislativo 150 del 2009 ha previsto l'obbligo per le PP.AA. di trasmettere all'ARAN e al CNEL tutti gli accordi di contrattazione collettiva completi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

Le due Amministrazioni hanno avviato la verifica della fattibilità operativa di una gestione comune di tale adempimento. In un primo incontro tenutosi il 15 febbraio, cui hanno preso parte anche i rispettivi esperti informatici, è emersa l'ipotesi di formalizzare un accordo interistituzionale finalizzato alla regolazione comune del processo di acquisizione dei contratti integrativi trasmessi dalle Amministrazioni, oltre che a identificare forme complementari di analisi del patrimonio di contrattazione collettiva pubblica in possesso dell'Agenzia e del Consiglio.

L'iniziativa, nata su impulso del CNEL, si pone l'obiettivo di migliorare il sistema di acquisizione dei documenti, ampliare la quantità di accordi resi fruibili per la consultazione da parte degli utenti e ridurre l'onere gestionale dello spoglio dei documenti che pervengono attraverso la posta elettronica. Ricordiamo che allo stato attuale risultano classificati presso l'archivio del CNEL e fruibili all'utente 7.000 testi di contrattazione integrativa del settore pubblico sottoscritti dalla vigenza del decreto 150, e che un numero di accordi pari a circa il doppio risulta trasmesso al CNEL attraverso vari canali

### Accordi depositati al CNEL, in allegato il nuovo inserto

Prosegue la pubblicazione dell'elenco degli accordi nazionali depositati presso l'Archivio CNEL e disponibili per la consultazione esterna secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 3, della legge 30 dicembre 1986, n. 936. L'inserto n. VIII, allegato a questo numero, riguarda la seconda parte del settore Commercio.

di posta elettronica e in attesa di spoglio.

Di recente il CNEL ha rilasciato un applicativo, al quale si accede direttamente dal portale istituzionale, che consente alle Pubbliche Amministrazioni di inserire automaticamente i propri contratti integrativi tramite registrazione in una maschera. L'ARAN, a sua volta, utilizza i propri indirizzi di posta elettronica ed è orientata a rilasciare prossimamente un applicativo analogo per l'acquisizione via *web* dei documenti.

L'idea di una gestione comune del processo di acquisi-

continua a pagina 8

### Sommario

- CNEL-ARAN, un percorso comune da costruire sulla strada dell'efficienza e della semplificazione
- Un accordo per lo sviluppo di reti territoriali tra sistema formativo e mondo produttivo
- Produttività in contrattazione
- Fondi di solidarietà: più spazio agli accordi collettivi
- Lo sviluppo della bilateralità nelle piccole imprese
- CCNL metalmeccanici tra *welfare* e flessibilità
- Intervalli minimi, revisione anche a livello decentrato
- ANCI, adeguamento selettivo per gli accordi decentrati
- Contratti integrativi nella P.A. all'insegna della trasparenza
- I numeri dell'Archivio contratti
- Più fruibile lo strumento delle analisi avanzate

## Un accordo per lo sviluppo di reti territoriali tra sistema formativo e mondo produttivo

Lo scorso febbraio è stato siglato un Accordo interconfederale<sup>1</sup> dedicato alla formazione e, più precisamente, ad “Una formazione per la crescita economica e l’occupazione giovanile”, reperibile nell’apposita sezione dell’Archivio contratti del CNEL ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)) e del quale si ritiene opportuno fornire una sintetica descrizione.

Le chiavi di lettura sono da rinvenirsi nelle considerazioni, contenute nella premessa e nella parte conclusiva dell’Accordo, rivolte agli interlocutori istituzionali che, nel prossimo futuro, dovrebbero adoperarsi per renderle efficaci ed operative.

Ci si riferisce, in particolare, al riconoscimento della formazione come “fattore di sviluppo decisivo” e “*driver* della crescita economica e sociale” sia per le imprese che per i lavoratori, nonché alla contestuale indicazione di priorità che dovrebbero essere condivise e che dovrebbero favorire la crescita del nostro Paese, quali la conoscenza, il merito, la mobilità sociale e la riduzione delle disuguaglianze.

Le parti firmatarie ritengono che, in un contesto di positiva trasformazione del nostro sistema produttivo che, da qualche anno, sembra trovarsi in grave difficoltà, occorra mettere al centro delle politiche la persona e lo sviluppo delle sue conoscenze e competenze. A tal fine, nell’Accordo si afferma la necessità di un confronto sul funzionamento del sistema di istruzione e formazione professionale, in modo da pervenire ad una riforma che ne migliori l’efficacia sia sul versante dell’inclusione sociale che del vantaggio competitivo. La prospettiva dovrebbe essere rappresentata dall’attuazione di un sistema educativo nazionale efficace ed efficiente, in grado di offrire pari opportunità di raggiungimento di livelli culturali adeguati e di sviluppo di conoscenze, capacità e competenze che favoriscano l’inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro di coloro che vi accedono o che vi sono già inseriti. In coerenza con gli obiettivi e le priorità delineate nella Strategia Europa 2020<sup>2</sup>, nonché con la prospettiva di potenziare la sinergia tra programmazione formativa e produttiva, in modo da agevolare l’occupazione, l’occupabilità e la creazione d’impresa, le parti firmatarie affermano la necessità di innalzare “i livelli complessivi di conoscenze e competenze anche per stimolare e porre le condizioni per la diffusione dei processi d’innovazione nel sistema produttivo italiano”.

Nella prospettiva delle tre LLL, ossia del *LifeLong Learning* (apprendimento lungo tutto l’arco della vita o

apprendimento permanente) per giovani e adulti, i firmatari hanno ribadito l’importanza dello sviluppo di specifici “poli del sapere”, diffusi sul territorio, in una logica di rete tra i vari strumenti di formazione e istruzione e il mondo del lavoro, quali l’apprendistato, l’alternanza scuola-lavoro, i tirocini e gli ITS (Istituti Tecnici Superiori).

Del resto, anche la recente riforma del mercato del lavoro (l. 92/2012, artt. 51-56), col promuovere la definizione, sentite le parti sociali, di indirizzi e priorità per la realizzazione di reti territoriali che comprendano “l’insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l’accesso al lavoro dei giovani...”, ha previsto l’ampliamento della rosa di soggetti in grado di concorrervi, ossia Università, imprese e relative rappresentanze sindacali e datoriali, Camere di commercio, Osservatorio sulla migrazione interna e strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca. Contestualmente, la stessa legge, richiamando le indicazioni europee, ha anche specificato come, per apprendimento permanente, debba intendersi “qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non informale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”.

Inoltre, come si sostiene anche nelle premesse dell’Accordo, l’innalzamento del tasso di istruzione e formazione rappresenta un obiettivo prioritario da raggiungere sia per favorire il migliore inserimento dei giovani nel mondo del lavoro sia per stimolare la centralità e la diffusione dei processi di innovazione e di *knowledge management*, al fine di far emergere la domanda delle persone e delle imprese e di sviluppare l’offerta formativa per il nuovo *LifeLong Learning*.

La formazione per tutto l’arco della vita viene considerata come un fattore decisivo per lo sviluppo dell’innovazione e per la crescita della produttività e della qualità del lavoro e può essere erogata sia all’interno dell’impresa per lo sviluppo delle professionalità sia negli istituti di istruzione e formazione per l’acquisizione di conoscenze e metodologie di apprendimento.

La formazione, quindi, intesa come investimento, dovrebbe essere destinata, da un lato ad assumere un ruolo significativo nell’ambito delle relazioni industriali e, dall’altro, a rappresentare un elemento di riferimento nelle politiche per il lavoro.

Nel proporre queste tesi, l’Accordo ribadisce quanto già affermato in precedenti Intese<sup>3</sup> interconfederali e tra Governo, Regioni e parti sociali basate sull’opportunità di favorire l’integrazione tra sistema di istruzione e formazione e mercato del lavoro e sull’auspicio di effettuare una verifica e una riorganizzazione del sistema

formativo nazionale.

Oltre a queste considerazioni di carattere generale, le parti firmatarie hanno elencato specifiche tematiche, che dovranno essere oggetto di ulteriori momenti di confronto, e categorie di soggetti che, a diverso titolo, sono coinvolti nei processi formativi.

In particolare, si è fatto riferimento ai seguenti elementi di riflessione: i giovani, per i quali devono essere trovate soluzioni adeguate ai loro problemi di disoccupazione, scoraggiamento e inattività; i servizi di orientamento, i tirocini e i progetti di alternanza scuola-lavoro; l'istruzione tecnica e professionale e il contestuale auspicio di una maggiore collaborazione tra sistema educativo di istruzione e formazione professionale e mondo del lavoro, pur nel rispetto delle reciproche competenze; la promozione di efficaci forme di crescita e di valorizzazione professionale degli insegnanti e dei formatori; la promozione dei Poli tecnico-professionali, intesi come "contenitori" territoriali stabili e specializzati per l'intera filiera formativa per il lavoro e che, per le loro caratteristiche, dovrebbero essere in grado di costituire un ponte privilegiato con il mondo del lavoro anche mediante l'implementazione di una forte collaborazione con le Regioni, gli Enti locali e le parti sociali territoriali; il potenziamento di quegli ITS (Scuole di alta specializzazione Tecnologica post-Secondaria) che, facendo effettiva sinergia con le imprese, sarebbero in grado di facilitare la transizione dei giovani nel mercato del lavoro; la valorizzazione del lavoro nel processo formativo, ossia del lavoro che, in alternanza con la scuola, potrebbe far acquisire agli studenti competenze *on the job* e potenziare la competitività del sistema produttivo; la realizzazione di un sistema nazionale<sup>4</sup> di riconoscimento delle competenze formali, informali e non formali che, in sinergia con un sistema nazionale di orientamento permanente, possa garantire maggiori possibilità di occupazione e di mobilità sociale, nonché favorire la crescita personale e professionale dei giovani e degli adulti; l'intensificazione del ricorso all'apprendistato di alta formazione (di cui all'art. 5 del d.lgs.

167/2011), a lauree triennali, a Master e a dottorati di ricerca che, in un'ottica di collaborazione con le piccole e medie imprese operanti sul territorio e con l'esigenza di avere una managerialità più qualificata, offrano maggiori possibilità occupazionali.

Infine, l'Accordo ribadisce la necessità di chiarire il quadro di riferimento dei Fondi interprofessionali, considerati come uno strumento formativo importante del sistema del *LifeLong Learning*.

L'Accordo si chiude con un titolo programmatico con il quale s'intende trasmettere il concetto secondo il quale l'uguaglianza sociale e l'economia possano parallelamente crescere mediante la garanzia del diritto allo studio e la valorizzazione del merito.

Si ritiene infatti che un capitale umano innovativo e competente sia l'arma vincente per uscire dalla crisi. Pertanto, le parti firmatarie sottolineano l'urgenza di destinare tutte le risorse disponibili, pubbliche e private, compresi i Fondi interprofessionali, verso finalità ed obiettivi congiunti e condivisi.

Occorre quindi promuovere riforme che mirino in via prioritaria ad un cambiamento "culturale" da realizzarsi mediante la ricostruzione di una rete nella quale le istituzioni nazionali e territoriali, i soggetti pubblici e privati e le parti sociali collaborino per rendere la formazione lo strumento in grado di dare effettivo sostegno all'occupazione dei giovani, alla qualità del lavoro e alla crescita economica del Paese.

Peraltro, dato che un ruolo rilevante in tema di formazione e lavoro è stato assunto in questi anni dalle Regioni che, sulla base delle competenze legislative ad esse attribuite dall'art. 117 della Costituzione, riformato dalla legge costituzionale 3/2001, sono diventate un interlocutore importante per la costruzione di modelli educativi e lavorativi innovativi, diventa strategico avere chiaro sia il quadro dei soggetti operanti sul territorio sia la pluralità dei percorsi da intraprendere o da proporre per favorire i giovani, valorizzandone i talenti e le inclinazioni.

<sup>1</sup> L'Accordo è stato firmato il 13 febbraio 2013 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL.

<sup>2</sup> Come noto, Europa 2020 è basata su cinque obiettivi (occupazione, ricerca e innovazione, cambiamento climatico ed energia, istruzione e lotta contro la povertà) e tre priorità (crescita intelligente, crescita sostenibile e crescita inclusiva).

<sup>3</sup> Si fa riferimento alle seguenti intese: Intesa del 17.2.2010 tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, relativa alle "Linee guida per la formazione nel 2010"; Intesa del 27 ottobre 2010 "Per il rilancio dell'apprendistato", di cui un sintetico commento in questo Notiziario n.1/2011; Intesa del 21.11.2012 recante "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia", in questo Notiziario n. 8/2012.

<sup>4</sup> Al riguardo è stato emanato il d.lgs. n. 13 del 16.1.2013, recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92" (G.U.R.I. n. 39 del 15.2.2013) finalizzato, tra l'altro, a "promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro".

## Produttività in contrattazione

Il 22 gennaio 2013 è stato varato il testo del dPCM per l'assegnazione delle risorse stanziare ai sensi dei commi 481-482 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità per il 2013) e concernenti i benefici fiscali per i premi aziendali di produttività. L'art. 2 definisce i contenuti dei contratti collettivi aziendali che potranno dar luogo all'erogazione dei benefici, il cui ammontare per l'anno 2013 è pari a 950 milioni di euro. Alla data di redazione del presente notiziario, tuttavia, il dPCM non risulta essere stato ancora pubblicato in G.U., il che non favorisce, per il momento, la diffusione di accordi aziendali e territoriali in tal senso.

## Fondi di solidarietà, più spazio agli accordi collettivi

Proseguendo nel percorso di analisi dei rimandi alla contrattazione collettiva contenuti nella legge 28 giugno 2012, n. 92, iniziato con i numeri 7 e 8 del Notiziario, desideriamo soffermarci sul complesso di disposizioni concernenti la costituzione di fondi bilaterali di solidarietà per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale.

L'art. 3, c. 4 e segg., della legge 92 ha infatti previsto la stipula, entro 6 mesi dalla sua entrata in vigore, di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione

### Lo sviluppo della bilateralità nelle piccole imprese

Fra gli accordi interconfederali acquisiti di recente dall'Archivio contratti riteniamo utile segnalare, in questo numero, l' "Intesa applicativa per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali", sottoscritta il 30 gennaio 2013 tra Confapi e CGIL-CISL-UIL. Nel solco del progressivo consolidamento del sistema di bilateralità nel settore dell'artigianato, ed in coerenza con le linee di indirizzo definite nell'ambito dell'accordo interconfederale del 23.7.2012, l'intesa regola le modalità di finanziamento del Fondo Sicurezza PMI Confapi, del Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi e del Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa SANAPI.

Oltre a definire l'entità delle quote contributive a carico delle imprese associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie, l'intesa ribadisce (punto 5) la natura di "diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore" dei trattamenti previsti dalla bilateralità. Pertanto, ciascun lavoratore matura nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

In buona sintesi, l'intesa rappresenta un ulteriore passo verso la piena realizzazione del sistema disegnato nell'ambito dell'accordo interconfederale del 23.7.2012 dove, fra le altre cose, si prevedeva un percorso articolato in due fasi successive: la prima gestita a livello interconfederale e la seconda (da avviarsi non oltre il 31.12.2014) finalizzata al consolidamento e allo sviluppo della bilateralità mediante decentramento amministrativo, organizzativo e funzionale con il coinvolgimento e la partecipazione dei livelli settoriali e territoriali di rappresentanza delle parti.

dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. I suddetti fondi dovranno poi essere istituiti presso l'INPS entro i successivi tre mesi con apposito decreto congiunto Lavoro-Economia.

L'aspetto saliente della disposizione in parola è rappresentato dalla obbligatorietà dell'istituzione dei "fondi per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti" (c. 10). In tale ottica, l'intento del legislatore di pervenire ad una copertura universalistica del sistema di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro è rafforzato dai contenuti dei commi 19, 20 e 21, dove si prevede l'istituzione di un fondo di solidarietà residuale tramite decreto congiunto Lavoro-Economia per tutti i settori e tipologie di lavoro che non rientrano nella normativa sull'integrazione salariale e per i quali non siano stati stipulati accordi collettivi entro il 31 marzo 2013. Peraltro, in base al comma 12 dell'art. 3 la contrattazione collettiva può istituire fondi di solidarietà anche per i settori già coperti. In questi casi, i fondi devono essere finalizzati alla tutela integrativa in caso di cessazione, alla corresponsione di assegni straordinari per il sostegno al reddito in caso di processi di agevolazione all'esodo, al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale. Sempre attraverso la contrattazione, inoltre, sarà possibile far confluire nei nuovi fondi di solidarietà anche gli eventuali fondi interprofessionali già istituiti dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'art. 118 della l. 23 dicembre 2000, n. 388 (c. 13).

Il comma 14, a sua volta, ha previsto che nei settori dove siano già operanti "consolidati sistemi di bilateralità", come quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possono adeguarne le fonti istitutive al fine di assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Si tratta di una forma di ulteriore evoluzione del sistema della bilateralità, alternativo a quello dei fondi istituiti presso l'INPS.

Al riguardo, si segnala che il 30.11.2012 è stato stipulato un accordo interconfederale fra Confartigianato Imprese-CNA-Casartigiani-CLAAI e CGIL-CISL-UIL in materia di fondi di solidarietà bilaterali, per dare attuazione a quanto stabilito dal comma 14 dell'art. 3 della l. 92 ed in previsione di un accordo nazionale interconfederale finalizzato all'adeguamento delle fonti istitutive del sistema di bilateralità esistente. Nelle more di quanto sopra, l'accordo stabilisce di utilizzare la possibilità prevista dall'art.3, comma 17, della L. 92 (concessione sperimentale per gli anni 2013-2015 dell'Aspi a lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali), previo intervento integrativo a carico dei fondi bilaterali pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa.

## CCNL metalmeccanici tra welfare e flessibilità

L' accordo sottoscritto il 5 dicembre 2012 tra Federmeccanica-Assistal e CISL-UIL, concernente il rinnovo 2013-2015 del contratto nazionale dei metalmeccanici, rappresenta un ulteriore passaggio alla ricerca di equilibrio tra tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni, esigenze individuali dei lavoratori e maggiore flessibilità aziendale. La mancata sottoscrizione da parte della CGIL, peraltro, testimonia la difficoltà di raggiungere soluzioni negoziali uniformemente condivise in un settore dell'economia caratterizzato da una dialettica relazionale oltremodo complessa.

Sotto l'aspetto retributivo, l'accordo garantisce un aumento medio pari a 130 euro mensili parametrati sulla 5<sup>a</sup> categoria, ma riconosce alle aziende la possibilità di sottoscrivere specifici accordi per posticipare fino a 12 mesi la decorrenza della seconda e della terza tranche rispetto alle date previste dell'1.1.2014 e dell'1.1.2015, al fine di fronteggiare le esigenze dei singoli contesti produttivi. Viene inoltre incrementato a 485 euro annui l'elemento perequativo in favore dei lavoratori che non beneficiano della contrattazione aziendale.

In materia di orario di lavoro vengono introdotti nuovi e significativi elementi di flessibilità. Ad esempio, viene prevista la possibilità per l'azienda, previo esame non vincolante con la RSU da concludersi entro 10 giorni, di utilizzare "in modo collettivo" gli accantonamenti in conto ore e le ferie residue (sono escluse le ferie in corso di maturazione nell'anno corrente) in caso di necessità di sospensione dell'attività lavorativa, al posto della cassa integrazione. Confermata in 40 ore la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, ma computabile anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi. Novità anche in tema di permessi annui retribuiti: fino a 5 dei 13 permessi (PAR) di 8 ore a disposizione di ciascun lavoratore potranno essere utilizzati

### Intervalli minimi, revisione anche a livello decentrato

Fra le recenti acquisizioni dell'Archivio si segnala l'accordo 30 gennaio 2013 fra Assolombarda e CGIL-CISL-UIL, modificativo ed integrativo del CCL di I livello del 5.10.2011 relativo ai dipendenti delle aziende operanti nel settore della comunicazione e dei servizi innovativi per le imprese. Nel nuovo accordo viene disciplinato il regime della durata degli intervalli minimi fra i contratti a termine per attività stagionali e ragioni sostitutive, in linea con le previsioni contenute nell'art. 1, comma 9, lettera h) della L. 92/2012, a cui avevamo dedicato un approfondimento nel precedente numero del Notiziario.

"per la fruizione collettiva" dall'azienda, per singoli reparti o gruppi di lavoratori, previo esame congiunto non vincolante con le RSU; inoltre, per esigenze produttive ed organizzative, fino a 3 PAR potranno essere resi non fruibili dall'azienda entro l'anno e, pertanto, monetizzati entro il mese di dicembre, qualora il lavoratore non ne chieda l'accantonamento in un apposito conto-ore individuale.

Cambiano anche le disposizioni a tutela della malattia, con aumento dei periodi di trattamento economico al 100%, seppur differenziato a seconda dell'anzianità aziendale. Per gli eventuali periodi di malattia successivi, invece, il trattamento è elevato dal 50 all'80%, mentre saranno comunque retribuiti al 100% i ricoveri ospedalieri da 10 a 61 giorni continuativi. Viene anche superato il meccanismo della "sommatoria" delle giornate di malattia nel triennio precedente per la determinazione del trattamento economico, che è così riportato ai singoli eventi o a successioni di eventi interrotti da una ripresa lavorativa non superiore a 61 giorni di calendario.

Infine, vengono definite le nuove quote contributive a carico di aziende e lavoratori, a decorrere dall'1.1.2013, 1.1.2015 e 1.1.2016, in favore del fondo di assistenza sanitaria integrativa MetaSalute, già istituito con specifico accordo del 10.11.2011.

### ANCI: adeguamento selettivo per gli accordi decentrati

Il 27 febbraio scorso l'ANCI ha diffuso una nota nella quale fornisce alle amministrazioni locali indicazioni in materia di "adeguamento" dei contratti collettivi integrativi ai contenuti dell'art. 65 del decreto legislativo n. 150/2009. Si tratta – lo ricordiamo – della norma in base alla quale le amministrazioni sono tenute a rivedere gli accordi integrativi già sottoscritti tenendo conto degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione e alla legge, come definiti dallo stesso d.lgs. 150. Per gli enti locali, il termine utile era stato fissato al 31.12.2012.

Oltre a circoscrivere il perimetro dell'adeguamento, chiarendo quali sono le materie escluse dalla contrattazione collettiva, la nota ANCI precisa che i contratti decentrati dovranno essere coerenti con le previsioni del decreto 150 in tema di promozione del merito e di miglioramento della *performance* organizzativa e individuale. Ma pur richiamando in modo esplicito la possibilità per gli enti di procedere in via unilaterale alla modifica delle clausole contrattuali difformi, attraverso il meccanismo di etero-integrazione ai sensi degli artt. 1339 e 1419 c.c., l'ANCI sottolinea la provvisorietà degli eventuali interventi unilaterali e ribadisce l'obbligo di contrattare e "valutare attentamente se la mancata contrattazione pregiudichi la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica".

## Contratti integrativi nella P.A. all'insegna della trasparenza

Nel numero di Settembre 2012 del Notiziario avevamo dato conto della circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, concernente la definizione degli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e di relazione illustrativa da allegare obbligatoriamente agli accordi di contrattazione integrativa nel settore pubblico, secondo le previsioni dell'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. 165/2001.

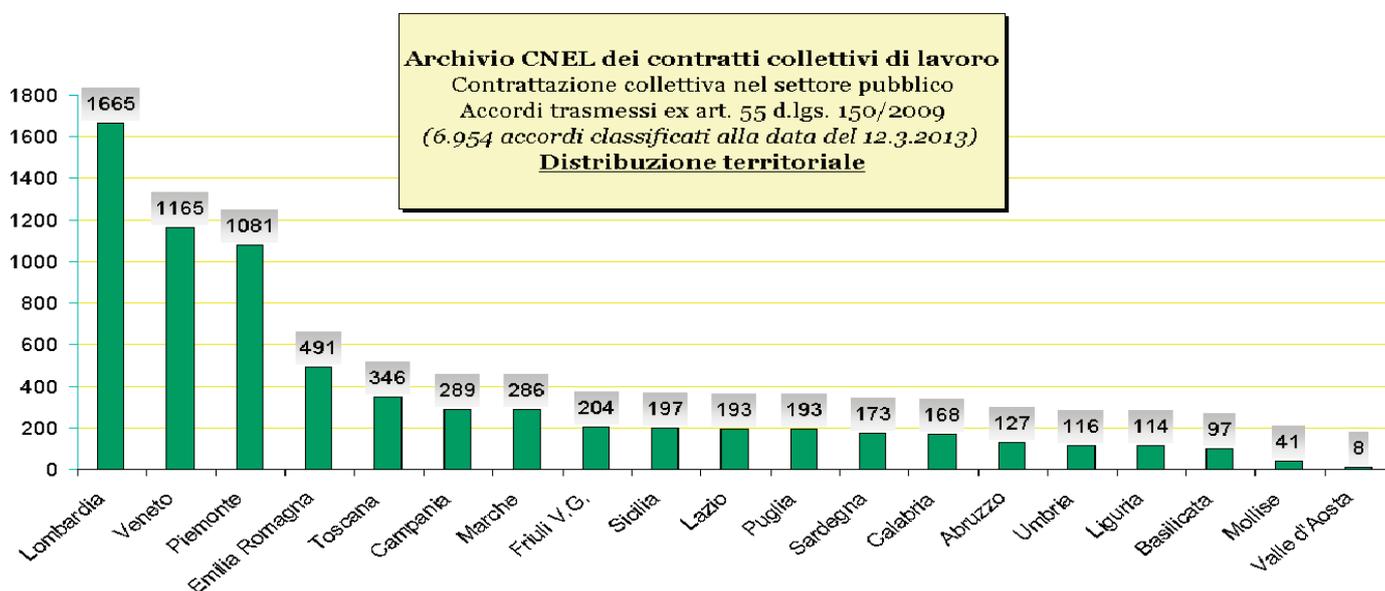
Scendendo ora più nel dettaglio, occorre prima di tutto sottolineare che i nuovi schemi predisposti dalla RGS sono finalizzati all'obiettivo di una maggiore facilitazione delle procedure di controllo rispetto all'uso delle risorse ed alla loro compatibilità con le limitazioni di legge in materia economico-finanziaria, nonché di una maggiore trasparenza nei confronti dei cittadini e degli utenti. Gli atti di contrattazione integrativa vengono suddivisi in tre tipologie: contratti integrativi normativi, contratti integrativi economici e contratti-stralcio su specifiche materie.

La circolare ricorda che, in base all'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001, i controlli sulla compatibilità economico-finanziaria effettuati dalla Presidenza del Consiglio e dal Ministero delle Finanze riguardano gli integrativi sottoscritti presso le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché presso gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità. Ma si sottolinea anche che, secondo quanto disposto dal comma 3 dello stesso art. 40 bis, tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 sono tenute ad inviare al Ministero delle Finanze entro il 31 maggio di ogni anno "specifiche infor-

mazioni" sulla contrattazione integrativa, "volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche".

In coerenza con le premesse di cui sopra (qui sintetizzate per ovvii limiti di spazio) sono stati pertanto definiti gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria. La relazione illustrativa si compone di 2 moduli distinti: il primo concerne l'illustrazione degli aspetti procedurali e contiene una sintesi dei contenuti del contratto, mentre il secondo illustra l'articolato contrattuale. La relazione tecnico-finanziaria, a sua volta, è suddivisa in 4 moduli: il primo riguarda la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa; il secondo riguarda la definizione delle poste di destinazione del fondo; il terzo è uno schema riassuntivo del fondo confrontato con il corrispondente fondo dell'anno precedente; il quarto riguarda le modalità di copertura degli oneri del fondo.

La circolare della RGS sottolinea, fra l'altro, che le informazioni contenute nelle relazioni allegate agli accordi integrativi servono anche a garantire la "piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati", grazie alla possibilità per i cittadini/utenti di consultare tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle pubbliche amministrazioni, secondo quanto obbligatoriamente previsto dal comma 4 dell'art. 40 bis del d.lgs. 165/2001.



## I numeri dell'Archivio contratti

Come abbiamo già avuto modo di spiegare in precedenti numeri del Notiziario, nell'area "Contrattazione Nazionale - Settori pubblico e privato" dell'Archivio Cnel dei contratti collettivi di lavoro sono classificati e resi consultabili gli accordi nazionali del settore privato depositati in attuazione dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, nonché i CCNL di comparto del settore pubblico depositati prima dell'entrata in vigore dell'art. 55 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'area è ripartita in tre sezioni: Archivio corrente, Archivio storico e Analisi avanzate. Al 12 febbraio 2013 vi risultano catalogati 561 CCNL vigenti, per un totale di 3.787 documenti contrattuali delle varie tipologie (Testo definitivo, Accordo di rinnovo, Economico 2° biennio, Verbale integrativo), così suddivisi:

- *Archivio Corrente*: 1.509 documenti

- *Archivio Storico*: 2.278 documenti

I 3.787 documenti contrattuali risultano suddivisi per tipologia come segue: *Testo definitivo*: 1.372; *Accordo*

un campione di accordi sulla contrattazione territoriale nel settore privato. Il campione è costituito da una raccolta di poco più di 700 accordi che coprono il periodo dal 1977 al 2004. Si tratta prevalentemente di accordi relativi all'Edilizia e all'Agricoltura, che hanno una tradizione pluriennale di negoziazione a questo livello.

La sezione relativa agli "Accordi interconfederali" raccoglie a sua volta 253 testi che, per comodità di consultazione, sono stati suddivisi in 5 aree tematiche:

1) Assetti contrattuali - Relazioni sindacali - RSU - Contenzioso

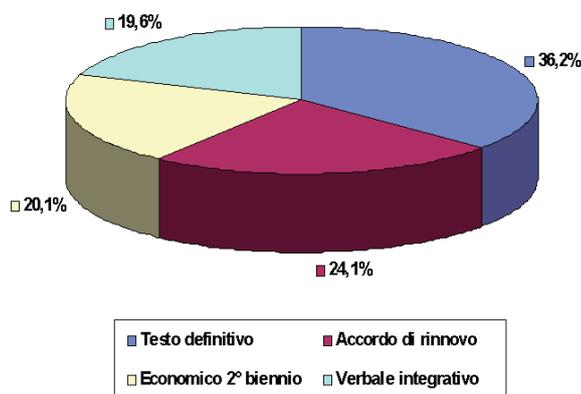
2) Politiche attive del lavoro - Ammortizzatori sociali - Bilateralità - Politiche sociali e assistenziali - Tutela della salute - Sicurezza sul lavoro - Occupazione femminile - Pari opportunità

3) Struttura della retribuzione - Adegamenti salariali

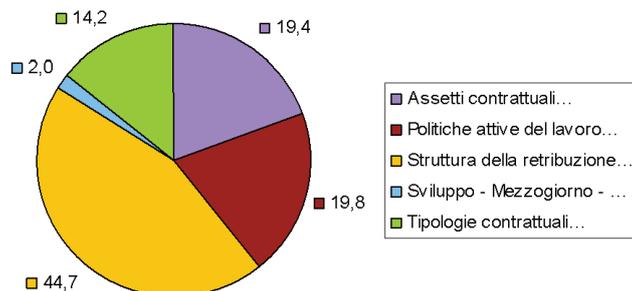
4) Sviluppo - Mezzogiorno - Infrastrutture - Competitività - Politiche previdenziali - Politiche fiscali

5) Tipologie contrattuali - Forme flessibili - Apprendistato - Formazione professionale - Contratti di formazione e di inserimento

Documenti contrattuali depositati nell'Archivio Cnel per Tipologia (al 12/02/2013)



Accordi Interconfederali: suddivisione in aree tematiche



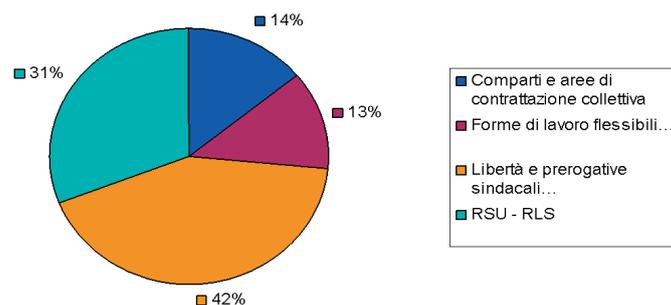
di rinnovo: 913; *Economico 2° biennio* (o adeguamenti solo economici): 761; *Verbale Integrativo*: 741. I testi degli accordi contenuti in quest'area sono interrogabili attraverso lo strumento delle analisi avanzate, attualmente in fase di implementazione e sviluppo (vedi articolo a pag. 8)

Anche la sezione dedicata alla "Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata" presenta un non trascurabile numero di accordi disponibili alla consultazione: circa 2.700 accordi del settore privato relativi al periodo 1991-2006 (campione composto da poco più di 1.000 imprese, di cui circa 600 con numero di dipendenti variabile fra 100 e 1.000, e 500 con più di 1.000 dipendenti); circa 1.100 accordi del settore pubblico relativi al periodo 1997-2006, provenienti da 450 amministrazioni; circa 900 accordi di entrambi i settori relativi al periodo 2007-2009.

All'interno della stessa area, l'Archivio possiede altresì

Infine, la sezione dedicata ai contratti collettivi quadro del settore pubblico raccoglie 71 testi, suddivisi in 4 sezioni e percentualmente così ripartiti:

CCNQ: suddivisione in aree tematiche



Segue dalla prima pagina

## CNEL-ARAN, un percorso comune

zione dei contratti collettivi nasce dalla constatazione di una ridondanza procedurale: allo stato attuale, in virtù del decreto citato in apertura, le Amministrazioni pubbliche effettuano due distinti atti di trasmissione di un identico materiale. Una piattaforma informatica comune consentirebbe di operare in un unico contenitore, attraverso l'inserimento, da parte dei soggetti tenuti alla trasmissione, dei dati necessari ad ARAN e CNEL per l'assolvimento delle rispettive competenze istituzionali. Ragioni elementari di razionale ed economica gestione del servizio pubblico, oltre che il rispetto dei principi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nonché l'adeguamento alle recenti normative in materia di semplificazione amministrativa, suggeriscono di muoversi in questa direzione.

Una piattaforma comune consentirebbe di unificare i processi di acquisizione e di classificazione dei contratti, quest'ultima sulla base dell'aggiornata anagrafica messa a punto dall'ARAN che rileva circa 20.000 soggetti pubblici titolari di contrattazione collettiva. L'accordo allo studio attribuirebbe all'ARAN l'onere di gestire il processo di acquisizione dei dati, attraverso una maschera di inserimento su cui riportare entrambi i loghi ARAN e CNEL, e di trasferire giornalmente al CNEL il materiale pervenuto. Il CNEL quotidianamente aggiornerebbe il database, salvandolo sul proprio server, e si impegnerebbe a garantire la regolare pubblicazione del patrimonio, ciò che costituisce per il CNEL specifica attribuzione normativa.

E' infine oggetto di valutazione, da parte del gruppo di lavoro composto da tecnici delle due Amministrazioni, la possibile previsione nell'eventuale accordo CNEL-ARAN di forme di integrazione delle rispettive competenze in tema di analisi dell'evoluzione delle relazioni sindacali all'interno dei comparti pubblici di contrattazione collettiva. Ricordiamo infatti che la legge 15 del 2009 prevede che il CNEL predisponga una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale. Su questo punto in particolare si ritiene indispensabile la possibilità di condividere esperienze e competenze con il soggetto tecnico che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

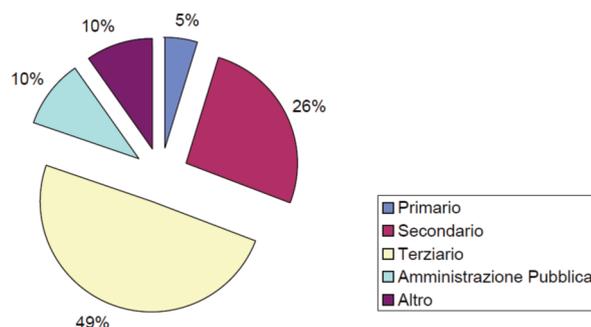
*Questo numero del Notiziario, approvato dalla Commissione speciale dell'Informazione (III), è stato predisposto dai seguenti funzionari del II Ufficio di supporto agli Organi Collegiali: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone e Giuditta Occhiocupo, coordinati dal dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e con il supporto tecnico del Servizio Assistenza Informatica.*

## Più fruibile lo strumento delle analisi avanzate

Prosegue l'inserimento di contratti collettivi nazionali nell'applicativo "analisi avanzate", accessibile dal nostro sito *web*. L'applicativo consente la consultazione tematica dei testi contrattuali secondo uno schema strutturato per "argomenti" che coincidono con i principali istituti oggetto di contrattazione. L'inserimento richiede quindi la preliminare scomposizione di ciascun documento in parti (non necessariamente coincidenti con singoli articoli del contratto) e l'agganciamento a ciascuna parte del codice identificativo dell'istituto trattato. Da gennaio sono stati inseriti nel sistema 45 nuovi contrattuali nazionali, mentre il totale complessivo degli accordi interrogabili è ora salito a 3.268, come si evince dalla tabella:

Contratti collettivi nazionali disponibili nel programma "analisi avanzate"				
Riepilogo Generale				
Nell'applicativo sono attualmente disponibili 45 nuovi contratti per un totale complessivo distribuito nelle seguenti forme:				
Definitivi	Verbalì	Economici	Integrativi	Totale
1.301	890	880	197	3.268
La loro ripartizione per settori produttivi è la seguente:				
Settore		Conte		
Agricoltura	151			
Chimici	201			
Meccanici	85			
Tessili	247			
Alimentaristi - Agroindustriale	164			
Edilizia	161			
Poligrafici e Spettacolo	288			
Commercio	358			
Trasporti	545			
Credito e Assicurazioni	265			
Aziende di Servizi	158			
Amministrazione Pubblica	327			
Enti e Istituzioni Private	224			
Altri Vari	94			
<b>Totale</b>	<b>3.268</b>			

Distribuzione per Settori Produttivi



Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma - Tel. 06.36921

L'Archivio è consultabile su: [www.cnel.it](http://www.cnel.it)