



II Ufficio di supporto  
agli Organi collegiali

# Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 20 – dicembre 2015 – notiziario trimestrale *on-line*

## Le disposizioni contrattuali nella successione di appalti: la cosiddetta clausola sociale o di riassorbimento

In alcuni settori merceologici altamente *labour intensive* è fisiologicamente frequente l'avvicinarsi di diverse ditte appaltatrici che erogano un servizio alla stessa stazione appaltante. Poiché la successione di diverse aziende pone il problema del passaggio del personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto, specifiche clausole di contrattazione collettiva regolamentano la materia, che rientra fra quelle rivoluzionate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione della cosiddetta legge Biagi. Fino ad allora, in caso di mutamento della parte datoriale del rapporto di lavoro a causa dell'avvicendamento dell'impresa aggiudicataria dell'appalto, era generalmente applicato il principio sancito dal codice civile del "mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda". La modifica normativa ha comportato un generale allentamento dell'obbligo - imposto dall'esigenza di tutelare un interesse collettivo socialmente rilevante come la salvaguardia dei livelli occupazionali - di continuazione del rapporto di lavoro con l'imprenditore subentrante. In base all'art. 29, comma 3, del richiamato decreto legislativo, l'avvicendamento di imprese nella gestione di un servizio appaltato non configura la fattispecie del trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda. Di conseguenza, poiché la successione nell'appalto non costituisce passaggio di un complesso di beni organizzati da un appaltatore al successivo, non sono applicabili le garanzie previste dal codice civile in materia di anzianità del lavoratore, del livello retributivo e di inquadramento, di regime speciale di solidarietà tra cedente e cessionario a vantaggio dei lavoratori e fra committente e appaltatore.

Nell'ordinamento attuale, in caso di successione di diversi appaltatori con il medesimo committente, trovano applicazione le norme di contrattazione collettiva nazionale, aziendale o territoriale vigenti alla data del subentro in materia di transito del personale impiegato nell'appalto da una impresa alla successiva. Tra i contratti collettivi nazionali che prevedono la risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cessante e l'assunzione da parte dell'impresa subentrante senza periodo di prova, si ricordano il

contratto Igiene ambientale e il contratto Multiservizi, i quali prevedono un generale automatico assorbimento di tutto il personale utilizzato nell'appalto (per garantire "il mantenimento dei livelli occupazionali", con lasso temporale di otto mesi per la maturazione del diritto all'assunzione da parte della nuova impresa appaltatrice). Il contratto Turismo, escludendo dal meccanismo automatico i dipendenti che svolgono mansioni superiori, di coordinamento o controllo e lasciando all'impresa subentrante la facoltà di assumerli, obbliga quest'ultima ad applicare al personale impiegato nell'appalto le stesse condizioni economiche precedenti, con eventuali trattamenti individuali *ad personam* riassorbibili a mezzo di successivi rinnovi contrattuali e con un lasso temporale di tre mesi per la riassunzione.

Il fatto che la fonte della disciplina sia pattizia rende

Continua a pag. 2

### Sommario:

- ❑ Le disposizioni contrattuali nella successione di appalti: la cosiddetta clausola sociale o di riassorbimento
- ❑ La nuova banca dati CNEL sulla contrattazione nel settore pubblico
- ❑ Accordo sulla rappresentatività anche nella cooperazione
- ❑ Chimici: semplificazione del CCNL e rafforzamento del secondo livello
- ❑ *Welfare* aziendale in Italia, un arcipelago variegato
- ❑ Il costo del lavoro negli appalti pubblici tra libertà d'impresa e vincoli della contrattazione collettiva
- ❑ I numeri dell'Archivio contratti
- ❑ Nei servizi privati la maggiore incidenza di contratti scaduti
- ❑ I nuovi incentivi alla contrattazione nella legge di stabilità per il 2016

Continua dalla prima pagina

## Le disposizioni contrattuali nella successione di appalti: la cosiddetta clausola sociale o di riassorbimento

la garanzia della continuità del rapporto di lavoro piuttosto debole, e comunque riferibile all'impresa subentrante solo se essa applica per affiliazione sindacale o decide di applicare per adesione volontaria un contratto collettivo che disciplini specificamente gli effetti del cambio di appalto sul personale, prevedendo una clausola di assorbimento dei dipendenti licenziati dall'impresa cessante. Nel caso di lavoratori licenziati perché in esubero a seguito della cessazione dell'appalto e dell'impossibilità dell'impresa subentrante di riassorbirli, si applica la disciplina dei licenziamenti collettivi per giustificato motivo oggettivo, con il ricorso alla procedura obbligatoria di conciliazione prevista dalla legge Fornero.

Ma la fragilità della tutela riconosciuta ai lavoratori nel caso, tutt'altro che infrequente, di subentro di nuova impresa nel medesimo appalto non dipende soltanto dalla natura pattizia delle norme. Le interpretazioni della giurisprudenza amministrativa e comunitaria aggiungono ulteriori elementi. Il giudice amministrativo si è espresso con interpretazioni generalmente a favore dell'applicazione delle clausole di salvaguardia che comportino un sacrificio della libertà dell'imprenditore per tutelare interessi collettivi. Devono comunque essere rispettati i seguenti principi: il numero e la qualifica degli addetti utilizzati dall'impresa uscente devono essere compatibili con l'organizzazione dell'impresa entrante; all'impresa entrante non può imporsi un generale obbligo di assumere a tempo indeterminato e in modo automatico e generalizzato tutto il personale utilizzato dall'impresa cessante; l'impresa entrante può in ogni caso impugnare la clausola del bando qualora il numero delle unità di personale già impiegate dall'impresa cessante risulti incongruo o eccessivo; la non applicazione della clausola non può causare l'automatica esclusione dalla gara. L'esigenza della tutela dell'occupazione deve, secondo la giurisprudenza amministrativa, trovare il giusto contemperamento con il principio della libertà del datore di organizzare il lavoro, nonché con l'incomprimibile esigenza di consentire ogni risparmio di spesa pubblica che possa derivare dall'utilizzo di nuove strumentazioni e/o di tecnologie in grado di riorganizzare – rispetto alla precedente gestione - l'esecuzione dell'appalto, ad esempio aumentando la produttività (numero inferiore di unità di lavoro impiegate a parità di livello di produzione, o con più alto livello di produzione). Il principio della tutela dell'occupazione degli addetti operanti alle dipendenze del precedente appaltatore

non può ledere i principi di libertà dell'iniziativa e di organizzazione riconosciuti al datore, che attribuiscono all'impresa subentrante la facoltà di valutare la compatibilità del numero e della qualifica degli addetti con la propria organizzazione del lavoro. La stazione appaltante, dal canto suo, non può vincolare l'azienda subentrante all'utilizzo del medesimo personale in tutti quei casi in cui l'evoluzione tecnologica consenta alla stessa la produzione del servizio a costi minori. La giurisprudenza conferisce alla stazione appaltante compiti di vigilanza sulle modalità di esecuzione del servizio oggetto dell'appalto, sui mutamenti organizzativi, tecnici, tecnologici effettivamente introdotti dall'impresa subentrante e sui risparmi di spesa conseguibili dalla stazione appaltante.

L'orientamento comunitario (sentenza 9 dicembre 2004, C-460/2002, sentenza CGCE14 luglio 2005, C-386/2003) ha per contro sostenuto una generale illegittimità delle clausole di salvaguardia dei livelli occupazionali in caso di successione negli appalti, ritenendo che l'effetto restrittivo che esse comportano sulla concorrenza (ossia sulla libertà di ingresso nel mercato di nuovi potenziali operatori, che sarebbe limitata a causa dell'elevato costo fisso del personale imposto dall'organizzazione della impresa cessante) prevalga rispetto alla finalità sociale della stabilità occupazionale. Per il diritto europeo, dunque, le disposizioni del contratto collettivo, al pari di altre disposizioni simili contenute in altre fonti, alterano la competizione fra operatori tutte le volte che scaricano sui nuovi appaltatori i costi di gestione degli appaltatori precedenti.

L'ANAC ritiene la clausola sociale compatibile con il diritto europeo a condizione che sia inserita nel bando di gara o nel capitolato e che costituisca una vera e propria modalità di esecuzione dell'appalto (prevedendo ad es. la promozione dell'occupazione di persone con difficoltà di inserimento o di forme di tutela dell'ambiente), e che non rappresenti una barriera all'entrata imposta sotto forma di uno specifico elemento di ammissibilità dell'offerta.

Le clausole contenute nella contrattazione collettiva possono inoltre apparire restrittive della libertà del datore nella misura in cui comportano un generale automatico obbligo di assunzione di personale non preventivamente "testato", dal momento che l'impresa subentrante non può ricorrere al periodo di prova.

Infine, le clausole contrattuali non correggono un effetto pregiudizievole per i lavoratori implicito nel contratto d'appalto in settori merceologici ad alta intensità di manodopera: i frequenti passaggi di gestione fanno sì che i lavoratori non si identifichino tanto con il loro formale datore (l'impresa appaltatrice) quanto piuttosto con il luogo fisico dove effettuano la prestazione (il committente); ciò riduce l'incentivo dell'appaltatore a fidelizzare la manodopera e a potenziarne la crescita professionale, dal momento che dovrà cederla all'eventuale successivo vincitore della gara.

## La nuova banca dati CNEL sulla contrattazione nel settore pubblico

A soli tre mesi dall'avvio dell'operatività del portale unico ARAN-CNEL sulla contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni, risulta già piuttosto corposa la sezione dell'Archivio dedicata agli accordi decentrati del settore pubblico trasmessi con la nuova procedura. Una prima 'fotografia' scattata al 15 dicembre mostra che gli accordi pervenuti e resi disponibili dal CNEL per la pubblica consultazione ammontano a 1.645 decentrati integrativi ed a 25 nazionali di amministrazione o ente.

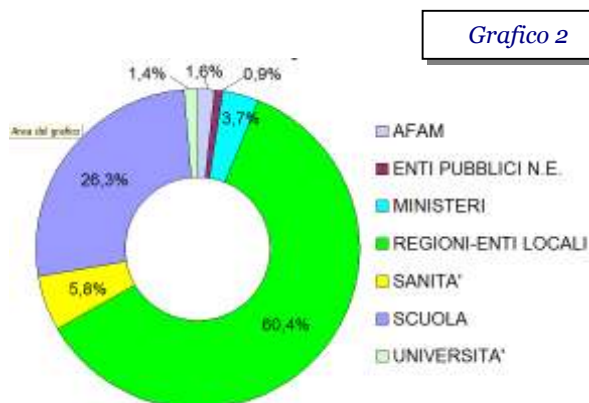
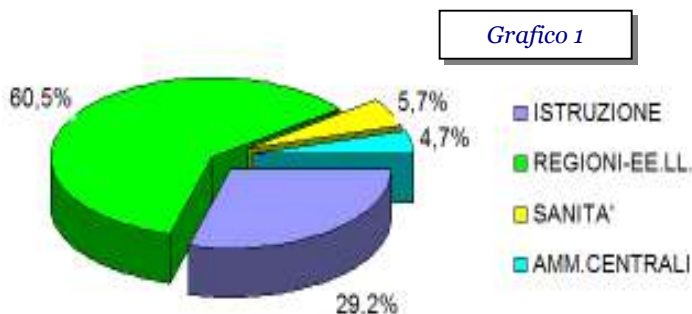
Ricordiamo che la nuova sezione dell'Archivio è fruibile *on-line* attraverso il portale del CNEL [www.cnel.it/archivio](http://www.cnel.it/archivio) nazionale dei contratti collettivi di lavoro/ procedura unificata CNEL-ARAN, dove gli accordi possono essere richiamati in base al macro-settore di appartenenza, all'anno di sottoscrizione o al riferimento geografico. Ricordiamo anche che sul portale del CNEL continuano ad essere disponibili per la consultazione tutti gli accordi del settore pubblico trasmessi con la vecchia procedura attiva sino al 30.9.2015, prima cioè che entrasse in funzione il sistema di trasmissione unificato CNEL-ARAN: si tratta – alla data del 15 dicembre - di 24.831 accordi integrativi decentrati e di 273 accordi nazionali di

amministrazione o ente: numeri, peraltro, in continuo accrescimento per effetto della progressiva classificazione e pubblicazione dei testi contrattuali ancora in giacenza.

Come ci si attendeva sin dal momento della stipula della convenzione fra CNEL e ARAN, la nuova procedura di trasmissione degli accordi decentrati del settore pubblico consente analisi più raffinate delle dinamiche contrattuali in atto, grazie all'elevato numero di specifiche presenti nella scheda anagrafica che le amministrazioni compilano al momento dell'invio. In prima battuta, ad esempio, può essere interessante osservare la ripartizione in base a macro-aree funzionali della pubblica amministrazione, da cui si evince, al momento, la netta prevalenza degli accordi che rientrano nel perimetro di azione delle autonomie locali e territoriali (grafico 1). La suddivisione in base ai comparti di contrattazione collettiva consente di cogliere meglio l'incidenza percentuale dei vari settori contrattuali, in attesa della loro ridefinizione (grafico n. 2).

Da notare anche che il 94% dei contratti integrativi considerati riguarda il personale non dirigente, mentre si registra una piccola, ma non effimera (2,5%) presenza di testi risultanti da atti unilaterali delle amministrazioni a seguito di mancato accordo con le delegazioni di parte sindacale; di questi, l'84% proviene dal comparto Regioni-EE.LL. (65% da amministrazioni comunali), mentre il restante 16% riguarda il sistema istruzione (scuola e università).

Accordi di contrattazione decentrata integrativa del settore pubblico pervenuti dall' 1-10-2015 (1.645 classificati)



## Accordo sulla rappresentatività anche nella cooperazione

E' stato sottoscritto il 26 novembre da CONFCOMMERCIO-Imprese per l'Italia, CGIL, CISL e UIL l'accordo interconfederale sulla struttura della contrattazione, sulla misurazione della rappresentatività e sulla rappresentanza aziendale, che recepisce e adatta al contesto produttivo del settore le disposizioni del c.d. "testo unico della rappresentanza" del 10.1.2014 ([www.cnel.it/archivio](http://www.cnel.it/archivio) nazionali dei contratti collettivi di lavoro / accordi interconfederali / assetti contrattuali).

Nel frattempo, proseguendo nell'attuazione della convenzione stipulata con Confindustria, CGIL, CISL e UIL stipulata il 12 marzo scorso (concernente la rilevazione delle deleghe sindacali attraverso i dati contenuti nei modelli UNIEMENS), l'INPS, con messaggio n. 7107 del 23 novembre, ha fornito l'elenco aggiornato dei contratti collettivi nazionali di categoria che rientrano nel sistema Confindustria e quello delle Organizzazioni sindacali aderenti al "testo unico" sulla rappresentanza sindacale.

Si ricorda che l'art. 4 della convenzione prevede che – previa stipula di una specifica convenzione - i dati elaborati dall'INPS siano trasmessi al CNEL per le operazioni di propria competenza, così come anche i dati riferiti alle unità produttive che superino i 15 dipendenti e in cui siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna rappresentanza, entro il mese di febbraio successivo a quello della rilevazione.

## Chimici: semplificazione del CCNL e rafforzamento del secondo livello

Il 15 ottobre 2015, con due mesi di anticipo rispetto alla scadenza naturale del contratto in essere - fissata per il 31 dicembre 2015 - FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL e le associazioni datoriali FEDERCHIMICA e FARMINDUSTRIA hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL ([www.cnel.it/archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/contratti nazionali settori pubblico e privati / archivio corrente / chimici / chimico farmaceutica e affini: industrie](http://www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/contratti_nazionali_settori_publico_e_privati_archivio_corrente_chimici_chimico_farmaceutica_e_affini_industrie)). L'intesa, di durata triennale (2016-2018), riguarda 171.000 lavoratori e 3000 aziende - il 90% delle quali piccole e medie - ed è stata sottoposta, nel mese di novembre, alla valutazione dei lavoratori interessati. I "sì" all'ipotesi di accordo hanno superato l'85% dei voti totali espressi, consentendo alle organizzazioni sindacali di firmare definitivamente l'accordo.

Le parti firmatarie hanno condiviso l'obiettivo di rafforzare ed estendere la contrattazione di secondo livello e di semplificare la struttura del CCNL, rendendolo moderno e flessibile, perciò idoneo ad incentivare una contrattazione di secondo livello capace di cogliere esigenze e specificità aziendali, con la finalità ultima di migliorare competitività e occupazione. Ottimizzare l'integrazione tra i due livelli di contrattazione e investire sulla formazione degli attori sociali aziendali - allo scopo di favorire lo sviluppo di relazioni partecipative e la realizzazione di una contrattazione aziendale effettivamente correlata all'andamento economico e alla produttività dell'impresa - sono ulteriori impegni assunti dalle parti. Sempre in tema di formazione, le parti hanno convenuto sul rafforzamento delle attività dell'Organismo Bilaterale Chimico (OBC), ritenendo, dunque, opportuno che sia il livello nazionale, proprio attraverso l'OBC, a svolgere un ruolo di indirizzo, coordinamento, supporto, monitoraggio ed eventuale attuazione delle attività formative.

Anche in tema di salute e sicurezza, responsabilità sociale, *welfare*, il nuovo contratto contiene disposizioni interessanti.

Le parti hanno ribadito quale obiettivo congiunto quello di migliorare in maniera continua il livello di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutelare l'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio, favorendo altresì la diffusione di comportamenti consapevoli e rispettosi delle norme di legge e contrattuali.

Tra le attività previste per il perseguimento dell'obiettivo dichiarato si evidenziano: la diffusione del programma *responsible care* - strumento di gestione integrato per il miglioramento della salute, della sicurezza e della tutela ambientale - da

realizzarsi anche attraverso uno specifico evento, da organizzare coinvolgendo le parti sociali territoriali e volto alla promozione, valorizzazione e diffusione di tale programma a tutti i livelli; l'agevolazione e l'implementazione delle attività formative ed informative, a livello sia aziendale che settoriale, finalizzate alla promozione di una gestione delle tematiche della salute e sicurezza nelle diverse aziende e settori secondo il metodo partecipativo promosso dal CCNL.

Per quel che concerne le attività formative in particolare, il CCNL prevede che, nell'ambito della RSU sarà identificato il delegato alla formazione che seguirà la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione. La figura del "delegato alla formazione" viene, dunque, significativamente rafforzata.

Le parti contraenti hanno altresì confermato l'impegno per lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile, chiamando in causa tutti i soggetti coinvolti - ciascuno in relazione al proprio ruolo - affinché si possa lavorare nella direzione di integrare i temi sociali, etici ed ambientali tanto nelle proprie attività, quanto nei rapporti sia interni che esterni. Proprio al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili, le parti hanno convenuto sull'opportunità di affrontare - nell'ambito degli Osservatori aziendali - i temi del miglioramento della produttività del lavoro e della flessibilità organizzativa in correlazione con il bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro, al fine di realizzare specifiche iniziative di *welfare* disciplinando tipologie lavorative quali lo *smart-working*, il telelavoro o altre soluzioni di lavoro flessibile che

## Welfare aziendale in Italia, un arcipelago variegato

La complessa realtà del *welfare* contrattuale nel nostro Paese è stata più volte oggetto di attenzione da parte del CNEL. Dal rapporto sul *welfare* contrattuale aziendale realizzato nell'ottobre del 2014 - e che sarà oggetto di dibattito in un prossimo convegno - emerge, innanzitutto, la difficoltà di acquisire elementi informativi idonei per impostare una valutazione organica delle pur numerose iniziative promosse dalle singole imprese. Il problema appare comune sia alle grandi che alle piccole aziende. Per queste ultime, in particolare, sembra prevalere un'impostazione 'culturale' incentrata sulla dimensione personalistica delle prestazioni. Nel rapporto si sottolinea anche la necessità di mettere a punto strumenti di analisi per una misurazione sistematica dell'impatto delle politiche aziendali in tema di *welfare*, con particolare riguardo alla "filiera" che collega *welfare* aziendale, *performance* dei dipendenti e *performance* di impresa. Il rapporto offre anche un panorama dei più diffusi istituti di *welfare* aziendale nell'ambito di un campione formato da 41 grandi imprese e da 8 PMI.

possano tener conto delle specifiche realtà aziendali e, al contempo, delle esigenze personali/familiari dei lavoratori.

Altre disposizioni di particolare interesse sono quelle che contemplano a favore dei lavoratori un aumento dello 0,25% (8 euro) - a carico dell'impresa, a partire dal 1 marzo 2017 - dell'aliquota contributiva "Fonchim" (previdenza integrativa), la trasformazione della festività della Pasqua (1/25 della retribuzione mensile) in contribuzione aggiuntiva per il *welfare* contrattuale e la previsione di 2 euro in più per la prestazione del turno notturno.

In tema di provvedimenti disciplinari viene confermato il sistema di tutele già previsto dal contratto in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni, mentre sul controllo a distanza le parti hanno convenuto che i lavoratori devono essere preventivamente informati sulle modalità di utilizzo degli strumenti (*smartphone, tablet, computer*) con i quali tale controllo può essere attuato.

Le parti hanno trovato un soddisfacente accordo per quel che concerne la parte economica: l'intesa prevede

un incremento complessivo, riferito alla categoria D1 del settore chimico e chimico farmaceutico, pari a 90 euro che verrà erogato in tre fasi: 40 euro dal 1° gennaio 2017; 35 euro dal 1° gennaio 2018 e 15 euro dal 1° dicembre 2018. Per gli altri settori - fibre, abrasivi e lubrificanti/GPL - le misure degli aumenti riconosciuti rispetto alla medesima categoria ammonteranno rispettivamente a 84, 78 e 90 euro.

Novità, infine, anche per quel che riguarda il metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale.

Infatti, rispetto ai vecchi meccanismi contrattuali - che fissavano gli aumenti in base all'inflazione programmata, seguiti ogni due anni da conguagli - il nuovo contratto introduce la novità della verifica annuale dei minimi rispetto agli eventuali scostamenti dell'inflazione. A partire dal 2017 nel giugno di ogni anno verrà riscontrato lo scostamento dell'inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo ISTAT e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

## Il costo del lavoro negli appalti pubblici fra libertà d'impresa e vincoli della contrattazione collettiva

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali elabora ed aggiorna tabelle del costo del lavoro medio per i diversi settori merceologici, tenendo conto dell'evoluzione normativa nelle materie previdenziale e assistenziale, dei differenti contesti territoriali e settoriali nonché dei valori espressi dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

I parametri che vengono presi in considerazione nell'individuazione del criterio selettivo della rappresentatività comparativa dei soggetti sindacali sono contenuti in un decreto ministeriale e riguardano la consistenza numerica dei soggetti rappresentati, l'ampiezza e la diffusione delle strutture organizzative, la partecipazione alla formazione, alla stipulazione dei contratti collettivi e alle controversie individuali e collettive. Si tratta degli stessi criteri individuati ai fini delle procedure di nomina dei rappresentanti delle categorie produttive presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (in particolare, art. 4, comma 5, legge 30 dicembre 1986, n. 936).

Le tabelle ministeriali svolgono una funzione di mero riferimento per gli enti aggiudicatori, i quali sono tenuti a verificare che il valore economico dell'offerta sia adeguato rispetto al costo del lavoro, e che questo sia a sua volta congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dell'oggetto dell'appalto. Come riconosciuto dalla giurisprudenza amministrativa, e di recente ribadito dall'ANAC (determinazione n. 9 del 22 luglio 2015), le tabelle non hanno un valore inderogabile, non potendosi configurare come un limite alla libera iniziativa dell'impresa sancita dall'art. 41 della Costituzione. Pertanto, il costo del lavoro utilizzato come determinante dell'offerta formulata

dall'impresa che partecipa ad una gara pubblica può ben scostarsi dal costo indicato nelle tabelle ministeriali, quando vengano a sussistere particolari condizioni virtuose dell'azienda (ad esempio, una capacità organizzativa in grado di comportare la praticabilità e la sostenibilità di un abbassamento dei costi) o contesti virtuosi del territorio su cui l'impresa opera.

Secondo la giurisprudenza amministrativa, la formulazione di un'offerta per l'affidamento di un appalto pubblico da parte di un'impresa che abbia tenuto conto di un costo del lavoro significativamente lontano dai valori indicati nella tabella ministeriale, e che si sia basata sull'utilizzo di contratti collettivi non stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, non rientra fra le manifestazioni della libera attività di impresa.

E' stato accolto (Cons. Stato sez. III 13 ottobre 2015, n. 4699) il ricorso di un'azienda esclusa da una gara aggiudicata ad altra azienda, che aveva presentato un'offerta basata su un costo del lavoro - inferiore di circa il 15% rispetto al valore della tabella ministeriale - calcolato applicando un contratto collettivo stipulato da sindacati ritenuti dal Ministero non adeguatamente rappresentativi, anche se il bando di gara non prevedeva l'obbligo di riferirsi a uno specifico contratto collettivo. Il giudice ha ritenuto che il costo del lavoro desunto da un contratto collettivo stipulato da organizzazioni non rappresentative introduca nel sistema un'anomalia, e non possa porsi come un parametro utile a bilanciare due interessi che l'ordinamento considera, entrambi, meritevoli di tutela: il principio costituzionale della libertà di impresa e il contrasto alla pratica di *dumping* sociale.

# I numeri dell'Archivio contratti

Nel IV trimestre del 2015 sono stati inseriti nell'Archivio contratti del CNEL 47 accordi e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, depositati dalle parti stipulanti in ottemperanza all'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 o, in parte, reperiti dall'Ufficio.

Nella tabella 1 sono stati ripartiti per settore e per trimestre i 182 accordi e contratti nazionali inseriti in Archivio nel corso del 2015. L'andamento è stato sostanzialmente costante, considerando il calo registrato nel III trimestre fisiologico, in quanto legato al periodo estivo. Il settore in cui si è registrato il maggior numero di accordi inseriti è quello del Commercio, seguito dal settore Enti e Istituzioni Private e dall'Edilizia.

Se si analizza il numero dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL, il confronto con il dato del dicembre dello scorso anno mette in evidenza come i

Tabella 1

Numero CCNL depositati al CNEL nel 2015					
Ripartizione per settore e trimestre					
settore	I trim. 2015	II trim. 2015	III trim. 2015	IV trim. 2015	Totale
Agricoltura	7	2	2	1	12
Chimici	0	3	0	3	6
Meccanici	7	5	2	0	14
Tessili	0	4	0	5	9
Alimentaristi-Agroindustriale	2	0	0	1	3
Edilizia	8	5	3	3	19
Poligrafici e Spettacolo	1	2	0	3	6
Commercio	13	14	5	11	43
Trasporti	7	1	2	8	18
Credito e Assicurazioni	0	2	2	0	4
Aziende di Servizi	3	4	0	4	11
Amministrazione Pubblica	0	0	0	0	0
Enti e Istituzioni Private	7	5	4	6	22
Altri Vari	2	9	2	2	15
<b>TOTALE</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>47</b>	<b>182</b>

Tabella 2

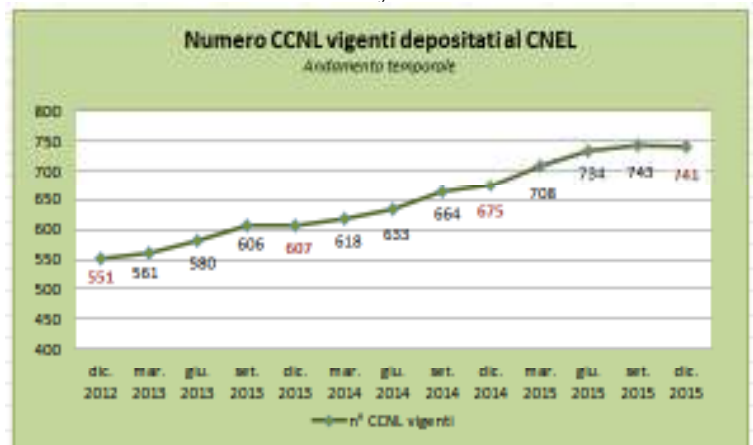
Contrattazione Nazionale		
CCNL vigenti depositati al CNEL		
Ripartizione per settore		
confronto dicembre 2014 - dicembre 2015		
settori	2014	2015
Agricoltura	28	38
Chimici	30	33
Meccanici	17	23
Tessili	30	30
Alimentaristi - Agroindustriale	30	32
Edilizia	50	61
Poligrafici e Spettacolo	43	44
Commercio	148	173
Trasporti	69	56
Credito e Assicurazioni	32	30
Aziende di Servizi	29	34
Amministrazione Pubblica	39	38
Enti e Istituzioni Private	80	91
Altri Vari	50	58
<b>Totale</b>	<b>675</b>	<b>741</b>

settori in cui si sono avuti i maggiori incrementi sono gli stessi sopra evidenziati (tabella 2).

Inoltre, per la prima volta, nel 2015 si è registrato un cospicuo decremento del numero dei CCNL vigenti nel settore dei *Trasporti*, dovuto all'accorpamento dei contratti del settore marittimo. Pertanto, a seguito di tale evento, in quest'ultimo trimestre del 2015 l'andamento in salita costante - a volte anche considerevole - del numero dei contratti nazionali vigenti ha registrato, per la prima volta negli ultimi tre anni, una lieve flessione, attestandosi a quota 741, nonostante il fatto che ben 21 dei 47 contratti depositati nel IV trimestre 2015 costituissero nuove accessioni (grafico 1).

Nella tabella 3 e nei grafici 2 e 3 riportiamo il quadro riassuntivo per settore, per tipologia di accordo e per area merceologica degli accordi e CCNL consultabili tramite il sistema di "analisi avanzate" presente sul

Grafico 1



# I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 3

<b>Contrattazione Nazionale</b>	
Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" *	
(dicembre 2015)	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	174
Chimici	247
Meccanici	112
Tessili	274
Alimentaristi - Agroindustriale	194
Edilizia	206
Poligrafici e Spettacolo	317
Commercio	452
Trasporti	582
Credito e Assicurazioni	392
Aziende di Servizi	182
Amministrazione Pubblica	359
Enti e Istituzioni Private	284
Altri Vari	118
<b>Totale</b>	<b>3.893</b>

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

sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it) all'interno della sezione dedicata alla Contrattazione nazionale.

A pagina 8 abbiamo ritenuto opportuno fornire un quadro riassuntivo della struttura e dei contenuti dell'Archivio dei contratti CNEL, nel quale è stata riprodotta la suddivisione in sezioni con la quale i documenti delle varie tipologie contrattuali sono accessibili attraverso il sito istituzionale ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)). Per ogni sezione dell'Archivio è stato quantificato il numero di documenti disponibili e una sintetica descrizione dei contenuti e dell'organizzazione degli stessi. Infatti, partendo dalla contrattazione nazionale, negli anni l'Archivio CNEL si è arricchito di nuove sezioni fino ad arrivare all'attuale livello di articolazione, comprendente, nel complesso, 37.983 documenti. Per rendere più organica la classificazione degli accordi in base al loro contenuto, alcune sezioni (contratti nazionali e integrativi del settore pubblico, contratti collettivi quadro del settore pubblico, accordi interconfederali) sono state a loro volta suddivise in sotto-sezioni. Da notare che esistono due sezioni dedicate agli accordi nazionali e integrativi del settore pubblico trasmessi in attuazione dell'art. 55 del d.lgs. 150/2009: la prima – per il momento più corposa - raccoglie i testi inviati fino al 30.9.2015 con le vecchie procedure di trasmissione; la seconda raccoglie i testi inviati a partire dall'1.10.2015 attraverso il nuovo portale unificato CNEL-ARAN (vedi approfondimento a pag. 3). Ricordiamo che i testi degli accordi sono liberamente consultabili *on-line* tramite il portale del CNEL ([www.cnel.it/archivio](http://www.cnel.it/archivio) nazionale dei contratti collettivi di lavoro); tuttavia, per la consultazione dei testi riferiti ad alcune sezioni (contratti nazionali e integrativi del settore pubblico, contratti di solidarietà) è necessario contattare l'Ufficio utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [archiviocontratti@cnel.it](mailto:archiviocontratti@cnel.it).

Grafico 1



Grafico 2



# I numeri dell'Archivio contratti

## ARCHIVIO NAZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

### Struttura e contenuti

Aggiornamento al 15 dicembre 2015

sezione	descrizione	Totale Accordi
<b><u>Contrattazione Nazionale - settori pubblico e privato</u></b>	CCNL e Accordi del settore privato (depositati in attuazione dell'art. 17 legge 936/1986) e del settore pubblico (fino alla tornata contrattuale 2006-2009)	<b>4.322</b> <small>(Testi definitivi, Accordi di rinnovo, Accordi economici e Verbali integrativi)</small>
- Archivio Corrente	Contiene gli accordi vigenti della varie tipologie - suddivisi per settore e categoria - considerati tali fino al deposito di un rinnovo successivo.	<b>1.686</b>
- Archivio Storico	Vi confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente quando viene inserito un rinnovo successivo.	<b>2.636</b>
<b>CCNL vigenti</b>	E' il numero dei CCNL che risultano in vigore in base agli accordi depositati al CNEL	<b>741</b>
<b><u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u></b> <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i> <b><u>Procedura unificata CNEL- A.Ra.N.</u></b>	In questa sezione sono raccolti i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal d.lgs. 150/2009, 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.	<b>1.670</b> <small>(Accordi pervenuti dal 1° ottobre 2015 al 15 dicembre 2015)</small>
<b><u>Contratti nazionali e integrativi del settore pubblico</u></b> <i>(art. 55 del d.lgs. 150/2009)</i>	In questa sezione sono raccolti i testi contrattuali trasmessi al CNEL in base a quanto disposto dal d.lgs. 150/2009 fino al 30 settembre 2015, prima dell'entrata in vigore della procedura unificata CNEL-A.Ra.N.	Gli Accordi pervenuti sono circa 41.000. Quelli già catalogati sono conteggiati nelle due sottosezioni in cui sono stati suddivisi.
- Contratti nazionali integrativi di Amministrazione o di Ente	Contiene i Contratti nazionali integrativi sottoscritti a livello di Amministrazione o di Ente.	<b>273</b>
- Contratti Decentrati integrativi	Contiene gli Accordi decentrati integrativi suddivisi in 4 sottosezioni.	<b>24.831</b>
<b><u>Accordi tra Governo e Parti Sociali</u></b>	Contiene gli Accordi stipulati tra Governo e Parti Sociali a partire dal 1981.	<b>32</b>
<b><u>Contratti collettivi nazionali quadro - Settore pubblico</u></b>	In questa sezione dell'Archivio sono raccolti in ordine cronologico i Contratti Collettivi Nazionali Quadro relativi al settore pubblico, sottoscritti all'ARAN a partire dall'anno 1996, suddivisi in 4 sottosezioni.	<b>77</b>
<b><u>Accordi Interconfederali</u></b>	In questa sezione dell'Archivio sono raccolti 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.	<b>309</b>
<b><u>Raccolta campionaria sulla contrattazione decentrata</u></b>	E' una raccolta campionaria di accordi relativi alla contrattazione decentrata del settore pubblico e di quello privato fino all'anno 2010.	<b>5.286</b>
- Campione di contratti decentrati del Pubblico Impiego e di contratti aziendali del settore privato	Raccolta campionaria di contratti decentrati del pubblico impiego e aziendali del settore privato relativi al periodo 1991-2010.	<b>4.569</b>
- Campione di Contratti territoriali del settore privato	Questa sezione contiene una raccolta campionaria di accordi territoriali del settore privato che coprono il periodo dal 1977 al 2005.	<b>717</b>
<b><u>Contratti di Solidarietà</u></b>	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.	<b>1.183</b>



## Nei servizi privati la maggiore incidenza di contratti scaduti

Le rilevazioni ISTAT sulla copertura contrattuale (relative al monitoraggio di un campione di contratti collettivi nazionali in vigore e/o in attesa di rinnovo) e sulle retribuzioni contrattuali, calcolate sulla base dei dati tabellari previsti nei contratti collettivi, rivelano che a fine dicembre i contratti collettivi vigenti sono pari a 39 e regolano il trattamento economico di circa 8 milioni di dipendenti (corrispondenti al 62% del totale dei lavoratori dipendenti e al 59% del monte retributivo complessivo); questo monitoraggio ha, altresì, evidenziato l'assenza di contratti in scadenza e il recepimento di due nuovi accordi (settori: chimico e cemento, calce e gesso) entrambi rinnovati prima della scadenza dei relativi contratti in essere.

I contratti in attesa di rinnovo sono 36 (relativi a circa 4,9 milioni di lavoratori dipendenti), di cui 15 appartenenti alla Pubblica Amministrazione (circa 2,9 milioni di lavoratori); per questo settore, la legge di stabilità 2016 ha stanziato i fondi per la riapertura della contrattazione relativa alla parte economica.

Per l'intera economia, in base al campione ISTAT, la quota di lavoratori dipendenti in attesa di rinnovo corrisponde al 38%, invariata nel confronto mensile ma in rilevante calo su base annua, essendo a novembre 2014 pari al 56%. Nel comparto privato l'analoga quota si valorizza al 20% e, in linea con l'indicatore generale, rimane stabile nel breve periodo e sconta un deciso calo tendenziale (rispetto al 43% di un anno prima). In media, i mesi di attesa per l'insieme dei lavoratori con contratto scaduto sono circa 59, rispetto ai 36 di un anno fa; secondo il settore, l'indicatore mostra il valore più alto per il comparto della Pubblica Amministrazione (71 mesi) e, a seguire, nei servizi privati (44 mesi).

Nel mese di novembre l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie aumenta

dello 0,2% rispetto ad ottobre, anche in considerazione dell'applicazione delle clausole economiche di specifici accordi in vigore e ricompresi nei settori: conciario; servizi di smaltimento dei rifiuti e aziende municipalizzate; commercio. Tale indice cresce anche nel confronto annuo (1,3%); quest'incremento – che interessa ogni comparto ad eccezione della Pubblica Amministrazione dove continua ad essere nullo – consegue alla crescita rilevata nei restanti settori del macro comparto privato: agricoltura (1,9%), industria (2,4%) e servizi privati (1,1%).

Un ulteriore dettaglio mostra come l'incremento sia diffuso tra i vari rami di attività (ad eccezione dei settori del credito e assicurazioni e delle telecomunicazioni dove le variazioni sono nulle) e sperimenti le dinamiche più intense nei seguenti raggruppamenti di contratti: energia e petroli (4,4%), estrazione di minerali (4,2%), tessili, abbigliamento e lavorazione pelli (3,2%).

Indicatori di tensione contrattuale - dati annuali (quota percentuale; base dati dicembre 2010)  
Totale dipendenti e netto dei dirigenti (Elaborazione CNEL su dati ISTAT)

Gruppo di contratto e contratto	2012	2013	2014	gen-15	feb-15	mar-15	apr-15	mag-15	giu-15	lug-15	ago-15	set-15	ott-15	nov-15
	<b>dipendenti in attesa di rinnovo sul totale dei dipendenti</b>													
totale economia	35,4	40,1	50,9	55,9	56,9	55,9	41,8	40,3	40,3	33,9	38,0	38,0	38,0	38,0
settore privato	10,0	32,9	48,2	44,4	44,4	44,4	24,8	23,9	22,9	19,9	19,9	18,0	19,9	19,9
agricoltura	1,4	8,8	71,4	0,0	8,8	0,0	0,0	0,0	8,8	0,0	0,0	8,8	0,0	0,0
industria	1,3	20,0	11,9	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
servizi privati	18,4	38,9	80,0	86,1	68,1	68,1	47,2	43,4	43,4	36,3	36,3	36,3	36,3	36,3
PA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>durata media in mesi della vacanza contrattuale per i dipendenti in attesa di rinnovo</b>														
totale economia	30,0	37,0	30,9	37,0	38,0	39,0	49,1	51,3	52,0	55,0	56,0	57,0	58,0	59,0
settore privato	32,1	14,7	16,5	21,7	22,7	23,7	31,8	33,7	34,7	39,0	39,0	40,0	41,0	42,0
agricoltura	6,6	8,8	3,9	0,0	8,8	0,0	0,0	0,0	8,8	0,0	0,0	8,8	0,0	0,0
industria	5,5	5,5	12,9	13,0	14,0	15,0	16,0	17,0	18,0	12,9	13,9	14,9	15,9	16,9
servizi privati	34,2	21,1	17,3	22,0	23,0	24,0	32,4	34,5	35,5	42,4	41,4	42,4	43,4	44,4
PA	30,5	42,5	54,5	61,0	62,0	63,0	64,0	65,0	66,0	67,0	68,0	69,0	70,0	71,0
<b>durata media in mesi della vacanza contrattuale per il totale dei dipendenti</b>														
totale economia	8,3	12,3	18,4	21,3	21,8	22,4	26,9	26,7	27,1	27,9	27,4	27,8	28,2	28,6
settore privato	3,1	4,8	7,9	9,0	10,1	10,5	7,9	7,7	7,9	7,9	7,9	8,0	8,3	8,4
agricoltura	0,3	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
industria	0,1	1,7	1,9	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
servizi privati	6,2	8,1	13,9	18,9	19,8	20,6	15,3	15,0	15,4	14,7	15,0	15,4	15,7	16,1
PA	30,5	42,5	54,5	61,0	62,0	63,0	64,0	65,0	66,0	67,0	68,0	69,0	70,0	71,0

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

Raggruppamenti di contratti (a)	Contratti osservati (b)	Contratti in vigore (c)				Contratti in attesa di rinnovo (c)
		Totale	Rinnovati nel 2015	Contratti ancora in vigore a marzo 2016 (e)	Contratti ancora in vigore a maggio 2016 (e)	
Agricoltura	1,8	100	0	93,2	93,2	0
Industria	33,9	95,9	5,1	33,4	21,4	4,1
Servizi privati	37,3	66,2	52,7	56,8	56,3	33,8
Totale settore privato	73	80,9	29,3	46,8	41	19,1
Pubblica amministrazione (d)	27	0	0	0	0	100
<b>Totale economia</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>21,4</b>	<b>34,2</b>	<b>29,9</b>	<b>41</b>

#### Quote percentuali

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

(b) Incidenza di ciascun settore (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2010 (assunto come valore di base).

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

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

(d) La legge 122/2010 all'art. 9 ha stabilito la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e il blocco a tutto il 2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Il DPR 122/2013 ha esteso a tutto il 2014 il blocco sia delle procedure negoziali per la sola parte economica sia per i trattamenti economici individuali. La legge di stabilità 2015 estende il blocco della contrattazione per la parte economica per il 2015.

(e) Contratti in vigore alla fine di maggio 2015 che rimangono tali nei 3 mesi e nei sei mesi successivi per raggruppamento principale di contratti e in assenza di rinnovi. Tali quote sono stimate in base alle risultanze delle indagini sulle retribuzioni contrattuali.

# I nuovi incentivi alla contrattazione nella legge di stabilità 2016

## Tassazione agevolata sui premi di produttività

La legge di stabilità per il 2016 ha ridisegnato (art. 1, commi da 182 a 190) il sistema degli incentivi per la contrattazione di secondo livello nel settore privato. A decorrere dal 2016 torna – dopo un anno di mancato finanziamento – la detrazione IRPEF sui premi aziendali legati alla produttività, mentre scompare (comma 191) l'agevolazione sui versamenti contributivi INPS per effetto dell'azzeramento delle risorse del Fondo previsto dall'art. 1, c. 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Per quanto riguarda il ripristino del *bonus* fiscale, il comma 182 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2016, n. 208 prevede che – salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore – i premi di risultato “di ammontare variabile” collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (entro il limite di 2000 euro lordi annui), nonché le “somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”, siano soggette ad una tassazione *forfetaria* del 10%, sostitutiva dell'imposta sul reddito e delle sue maggiorazioni regionali e comunali.

I criteri per la verifica e la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione saranno definiti con apposito decreto interministeriale Lavoro-Economia da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di stabilità.

Da segnalare che, con una modifica inserita all'ultimo momento nel testo della legge, è stato previsto (comma 183) che i periodi di congedo obbligatorio per maternità vadano computati ai fini della determinazione dei premi.

Lo sgravio fiscale è riservato a premi di produttività corrisposti in attuazione dei contratti collettivi aziendali o territoriali (non nazionali, quindi) richiamati nell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (vedi riquadro a fianco), si applica solo al settore privato e si riferisce a lavoratori che, nell'anno precedente a quello cui si riferisce il premio, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 50.000.

Il limite dell'importo individuale detassabile viene elevato da 2.000 a 2.500 euro lordi annui per le aziende che “coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro”, secondo criteri che andranno anch'essi definiti nell'ambito dell'emanando decreto interministeriale Lavoro-Economia.

Secondo la relazione tecnica al provvedimento, a parziale copertura degli oneri derivanti dalle nuove disposizioni sulla contrattazione di produttività si fa fronte mediante lo svuotamento, a decorrere dal 2016, del Fondo per lo sgravio contributivo della contrattazione di secondo livello, già ricordato, con cui si elimina di fatto il meccanismo della decontribuzione.

## Esenzione IRPEF sul welfare contrattuale

Con una serie di modifiche all'art. 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), il comma 190 della legge 28 dicembre 2016, n. 208, prevede l'esenzione IRPEF per le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti (anche in sostituzione dei premi di produttività), in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali, per:

- fruizione, da parte dei familiari, di servizi di educazione e istruzione (compresi i servizi integrativi e di mensa), per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, nonché di borse di studio;
- fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81: “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (GU n. 144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34):

### Art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

*<< 1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. >>*

Per effetto delle modifiche normative introdotte, le somme erogate dai datori di lavoro (anche in forma di *voucher*) a seguito di accordi definiti in contrattazione di secondo livello, per le finalità sopra ricordate, non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, fermi restando i riferimenti al valore della prestazione e al reddito individuale già visti a proposito della detassazione. La possibilità per i datori di lavoro di erogare beni, prestazioni opere e servizi “mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”, dovrebbe facilitare l'allargamento del *welfare* contrattuale anche nelle piccole imprese. Anche nel caso del *welfare* contrattuale, la definizione delle modalità attuative viene demandata al ricordato decreto interministeriale Lavoro-Economia da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

*Il Notiziario dell'Archivio contratti è realizzato dal II Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero il dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, e i seguenti funzionari dell'U.S.O.C. II: Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Magda Trotta.*