



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario dell'Archivio contratti

nuova serie, n. 23 – settembre 2016 – notiziario trimestrale *on-line*

Le crisi aziendali gestite attraverso la contrattazione: le proposte delle parti sociali sulle politiche per il lavoro

La definitiva sostituzione dell'indennità di mobilità, a partire dal prossimo 1 gennaio, con il nuovo ammortizzatore sociale per l'impiego (NASpI), conclude il ciclo di riforme avviate con la legge n. 92 del 2012 in materia di ammortizzatori sociali, e proseguite con i decreti legislativi n. 22, n. 148 e n. 150 del 2015. Con questo cambiamento i diversi tipi di sussidio di disoccupazione esistenti vengono incorporati in un unico strumento di gestione e pagamento delle risorse destinate ad ammortizzare l'impatto degli esuberanti nelle aziende e la fuoriuscita dei lavoratori. Il nuovo ammortizzatore unico, del quale si è molto parlato nei mesi scorsi, avrà durata pari alla metà dei mesi che il lavoratore ha prestato durante gli ultimi quattro anni, non potrà essere erogato per più di due anni, prevede un importo massimo mensile e una periodica decurtazione fino all'esaurimento.

Il passaggio alla nuova disciplina, che ha introdotto una sensibile riduzione delle possibilità di intervenire nei processi di transizione industriale mediante gli

strumenti delle politiche passive tradizionali, peraltro in assenza di un compiuto assetto del sistema di politiche attive, trova applicazione in un contesto economico interno che si mantiene debole, e su un mercato del lavoro nel quale rimane alta la probabilità per le imprese di avviare processi di ristrutturazione produttiva e occupazionale.

Questo difficile quadro congiunturale ha di recente indotto i vertici dei sindacati confederali e della Confindustria a rivolgere all'esecutivo un insieme omogeneo di proposte incentrate sulla ricollocazione dei lavoratori, che contengono la richiesta di un

Continua a pag. 4

Sommario:

- ❑ Le crisi aziendali gestite attraverso la contrattazione: le proposte delle parti sociali sulle politiche del lavoro
- ❑ Un contratto d'ingresso per favorire lo sviluppo e l'occupazione nelle aziende della piccola e media industria metalmeccanica
- ❑ Responsabilità partecipativa al centro dell'accordo integrativo Fincantieri
- ❑ Il decreto legislativo 81/2015 e il rinvio ai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi
- ❑ *Welfare* aziendale tra legge e contrattazione collettiva:
 - Gli incentivi alla contrattazione favoriscono la scelta del lavoratore
 - Un modello condiviso di accordo territoriale per le aziende prive di rappresentanza sindacale
 - Il *welfare* aziendale contrattuale in Italia: i dati (ancora attuali) di una ricerca campionaria del CNEL
 - Il quadro normativo tra vecchie e nuove previsioni del TUIR dopo le modifiche introdotte dalla legge di stabilità 2016
- ❑ I numeri dell'Archivio contratti
- ❑ Il difficile equilibrio fra tutele sociali e libera concorrenza nell'accordo ASSTEL sui cambi d'appalto nei *call-center*

Disponibile il *report* aggiornato dei CCNL depositati in Archivio



Ufficio di supporto agli Organi Collegiali
Archivio Contratti

4° *report* periodico
Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro
vigenti depositati nell'Archivio CNEL

Aggiornamento: settembre 2016

E' possibile consultare e scaricare il *report* in formato pdf.
dal sito [www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Report ccnl vigenti](http://www.cnel.it/Archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/Report_ccnl_vigenti)

Un contratto d'ingresso per favorire lo sviluppo e l'occupazione nelle aziende della piccola e media industria metalmeccanica

Tra le recenti acquisizioni dell'Archivio, preme segnalare l'accordo di rinnovo del CCNL per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti, sottoscritto il 22 luglio scorso da CONFIMI Impresa Meccanica, FIM-CISL e UIM-UIL, valido dal 1° giugno 2016 al 31 maggio 2019 (www.cnel.it/Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro/Contrattazione nazionale dei settori pubblico e privato/Archivio corrente/meccanici/ metalmeccanica P.M.I.- CONFIMI).

Uno degli aspetti più interessanti dell'accordo è rappresentato dall'istituzione del c.d. contratto "Socrate" (OCS) di ingresso a tempo determinato, riservato a particolari tipologie di lavoratori e/o di aziende in situazioni di criticità occupazionale, a fronte di "investimenti produttivi e organizzativi", il cui fine è la stabilizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori coinvolti. La durata del percorso varia da 6 a 18 mesi continuativi e non prorogabili, e si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

- lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi;
- lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- lavoratrici che hanno perso o stanno cercando un'occupazione;
- lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi 24 mesi;
- lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in *hardware*, *software* e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Questa particolare tipologia assunzionale (che richiama per alcuni aspetti quella contenuta nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, sottoscritta il 30 marzo 2015, già oggetto di approfondimento nel numero di giugno 2015 del Notiziario) prevede un inquadramento con minimi tabellari inferiori del 15% circa rispetto a quelli *standard* previsti dal CCNL a parità di livello. Tuttavia, in caso di mancata conferma, al termine del periodo di vigenza del contratto "Socrate" il lavoratore matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare *standard* e quello applicato nel corso del rapporto. L'accordo precisa inoltre che il contratto "Socrate" può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore e che, alla

sua scadenza, la mancata conferma o la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto siano formalmente comunicati dall'azienda al lavoratore.

L'avvio presso le aziende di un rapporto di lavoro OCS è subordinato all'approvazione della richiesta del datore di lavoro da parte di una "Commissione di validazione", organismo paritetico costituito a livello nazionale dai soggetti firmatari del CCNL, operativo dal 15 settembre 2016. Al riguardo, l'accordo precisa che in caso di mancata risposta della Commissione entro i sette giorni successivi alla richiesta, essa è da intendersi approvata, mentre in caso di risposta negativa il datore di lavoro è tenuto ad applicare alla nuova assunzione un contratto a tempo determinato per la durata prefissata, alle normali condizioni di legge. I risultati del monitoraggio costante sull'andamento dell'attuazione del contratto "Socrate" nelle aziende aderenti a CONFIMI, effettuato a cura della stessa commissione paritetica, confluiranno in un'apposita banca dati nazionale, fruibile solo da parte delle organizzazioni firmatarie. In tema di *welfare*, infine, l'accordo prevede che a tutti i lavoratori assunti con contratto "Socrate" si applichino, per tutta la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dal CCNL.

Responsabilità partecipativa al centro dell'accordo integrativo Fincantieri

L'accordo di rinnovo del contratto nazionale integrativo di secondo livello sottoscritto il 24 giugno scorso da FINCANTIERI, FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL e RSU (in corso di acquisizione da parte dell'Archivio) dedica ampio spazio alla condivisione degli obiettivi di crescita e sviluppo produttivo dell'azienda e alla conseguente implementazione di sistemi partecipativi in tal senso orientati. Interessante appare, al riguardo, il contenuto dell'allegato "Relazioni industriali - Nuovo modello partecipativo", che definisce la creazione di un "Comitato consultivo" paritetico (6 rappresentanti aziendali e 6 sindacali) con il compito di valutare i riflessi sul piano occupazionale derivanti dall'esame di svariati "aspetti strategici", fra i quali: scenario di mercato e posizionamento competitivo; andamento economico; alleanze e *partnership* strategiche; strategie commerciali; innovazioni tecnologiche; modifiche dell'assetto societario e proprietario; rilevanti modifiche organizzative; progetti di ristrutturazione /riorganizzazione; programmi di risanamento e sviluppo; aspetti rilevanti di politica del lavoro. Da segnalare, inoltre, la nascita di un "organismo esecutivo" nazionale (composto dai coordinatori nazionali FIM/FIOM/UILM e da 12 rappresentanti RSU delle unità sociali) quale soggetto negoziale unico per la contrattazione nazionale di secondo livello, destinatario di informazioni di natura gestionale-operativa che riguardano più siti aziendali nonché soggetto di riferimento nei processi di ristrutturazione con ricadute occupazionali. Prevista, infine, la creazione presso ogni sito produttivo di un "Organismo tecnico paritetico bilaterale" con lo scopo di "accrescere la motivazione e la partecipazione del personale", coinvolgendolo in modo attivo nei processi di innovazione.

Il decreto legislativo 81/2015 e il rinvio ai contratti collettivi sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi

L'art. 51 del decreto legislativo 81/2015, rubricato Norme di rinvio ai contratti collettivi, recita: "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". La norma fissa l'importante regola generale che pone sullo stesso piano i diversi livelli della contrattazione ogni qual volta vi sia un rinvio a tale fonte, a meno che sia espressamente fissato il livello nazionale. Legittima inoltre espressamente i contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale - sia con le rappresentanze interne, sia con le organizzazioni territoriali - quando non sono presenti in azienda rappresentanze sindacali.

Negli anni più recenti l'evoluzione della legislazione in materia di lavoro ha riconosciuto progressivamente sempre maggiore importanza alla contrattazione di secondo livello, individuando in essa lo strumento più idoneo a regolamentare le significative differenze sotto il profilo organizzativo e produttivo registrate in diverse realtà territoriali e aziendali. Il decreto legislativo 81 si colloca dunque nella medesima prospettiva, e amplia ulteriormente le attribuzioni riconosciute agli ambiti della contrattazione territoriale e aziendale. Per espressa previsione normativa i contratti ai quali la norma rinvia devono essere sottoscritti da sindacati per i quali sussiste il requisito della rappresentatività comparata sul piano nazionale. La nozione di sindacato "comparativamente più rappresentativo" è comparsa per la prima volta nella legge 549/95, in sostituzione di quella di sindacato "maggiormente rappresentativo" dopo che erano emersi i limiti applicativi nella selezione degli attori ai quali attribuire legittimazione negoziale esclusiva, e/o nella scelta del contratto collettivo applicabile. In assenza di una definizione legislativa di sindacato comparativamente più rappresentativo, le interpretazioni della dottrina non sono state in grado di cancellare le incertezze in merito all'individuazione della fattispecie, all'ambito di selezione e alla fase del processo negoziale in cui effettuare la comparazione. La questione dell'individuazione delle organizzazioni sindacali "comparativamente più rappresentative" non è formale, se si considera che taluni benefici (normativi, fiscali, contributivi e assicurativi) sono concessi solo nell'ambito dei sistemi contrattuali costituiti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Nel tempo l'accertamento del requisito è stato effettuato utilizzando criteri elaborati da dottrina, giurisprudenza oltre e prassi amministrative. La dottrina prevalente ritiene che la nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo operi come criterio di selezione tra sistemi contrattuali, ovvero come parametro per individuare il contratto collettivo collegato alla fruizione di benefici e/o sussidi. A differenza del criterio della maggiore

rappresentatività, quello del sindacato comparativamente più rappresentativo ha senso solo di fronte al conflitto (potenziale o attuale) tra contratti collettivi applicabili nel medesimo ambito, e produce l'effetto di attribuire riconoscimento legale ai contratti sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi nella categoria, da ritenersi maggiormente idonei a soddisfare in maniera più ampia, stabile ed efficiente degli altri sindacati gli interessi collettivi oggetto della specifica tutela (1). La nozione in esame è altresì adottata per poter contrastare la diffusione del fenomeno dei contratti collettivi cc.dd. "pirata", che sono negoziati e firmati da sindacati minori e da compiacenti associazioni imprenditoriali, e perseguono la finalità dichiarata di porsi in alternativa rispetto al CCNL, consentendo al datore di assumere la posizione giuridica di coloro che applicano un contratto collettivo, con la conseguenza di godere dei relativi vantaggi. Nel nostro sistema produttivo, caratterizzato dalla compresenza di CCNL aventi il medesimo ambito di applicazione, produrrà l'effetto legale dei rinvii ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo 81 il sistema contrattuale sottoscritto da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, garantendo per questa via ai datori la possibilità di disporre del beneficio di avvalersi dei previsti margini di flessibilità contrattata. Nel caso in cui più sistemi contrattuali relativi agli stessi settori presentassero il requisito della maggiore rappresentatività comparata, le deleghe disposte dal decreto 81 potrebbero essere esercitate in ognuno di essi, con la conseguenza di legittimare ogni singolo datore di lavoro alla stipula di contratti flessibili, non rilevando la rappresentatività delle associazioni datoriali (2).

Le considerazioni fatte in merito ai contratti collettivi nazionali valgono, altresì, per i contratti collettivi territoriali e per la contrattazione aziendale. Le disposizioni del *Jobs Act* stabiliscono dunque una perfetta equiordinazione dei diversi livelli contrattuali e confermano la tendenza a privilegiare le fonti collettive di prossimità (3).

La selezione tra più sistemi contrattuali relativi agli stessi settori finisce per svolgere un'azione di deterrenza nei confronti di quei datori che potrebbero essere orientati a favorire fenomeni di *dumping* contrattuale. Tale azione sarebbe perseguita dal legislatore del decreto legislativo 81 non direttamente - impedendo cioè *ex ante* la negoziazione e la firma di contratti collettivi da parte di organizzazioni non comparativamente rappresentative - ma indirettamente, disincentivandone l'applicazione da parte delle aziende e neutralizzandone, per questa diversa strada, gli effetti negativi.

(1) Paolo Tomassetti La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n.81/2015, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 2/XXVI - 2016, Giuffrè Editore, Milano.

(2) *Ibidem*.

(3) *Ibidem*.

Continua dalla prima pagina

Le crisi aziendali gestite attraverso la contrattazione: le proposte delle parti sociali sulle politiche per il lavoro

rafforzamento della strumentazione di sostegno al lavoro nei processi di transizione industriale e di accompagnamento della fase di passaggio al nuovo equilibrio fra politiche passive e politiche attive (1). Con tali proposte le parti sociali assumono - attraverso la contrattazione - un ruolo attivo e responsabile nella gestione delle crisi aziendali, nella tutela dei livelli occupazionali e nella destinazione delle risorse disponibili per formare, riqualificare e ricollocare i lavoratori espulsi dalle aziende in crisi (risorse provenienti dai Fondi europei, e alle quali potrebbero aggiungersi le somme destinate all'indennità di mobilità che si libereranno gradualmente).

Le proposte unitarie si muovono lungo due direzioni, ispirate a una logica di incentivazione di soluzioni immediate, e non conflittuali, delle crisi e delle ristrutturazioni. La prima, quella di gestire in modalità condivisa gli effetti occupazionali connessi a processi di crisi e/o ristrutturazioni industriali. La seconda, quella di potenziare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali nei casi necessari per avviare o completare i processi di riconversione e riqualificazione produttiva, in presenza di aree di crisi industriali complesse e non complesse.

La filosofia di fondo del pacchetto implica una modifica dell'approccio tradizionale, basato su una strumentazione di politiche passive che favoriva lo spostamento in avanti - nel tempo - dell'individuazione delle ricadute in termini occupazionali delle crisi/ristrutturazioni aziendali. Le proposte avanzate al Governo tengono conto non solo del processo di riforma in corso e della ricerca di equilibrio fra politiche attive e passive, ma anche della composizione per età e per anzianità dei lavoratori in mobilità e in cassa integrazione a causa di ristrutturazioni aziendali (2). Esse mirano a comprimere gli spazi di soluzioni fondate sull'accompagnamento al pre-pensionamento e ad anticipare temporalmente il momento del confronto sindacale, estendendo alle politiche attive lo spazio in cui individuare possibili interventi che attenuino gli effetti negativi in termini di numero di occupati.

L'idea su cui si basa il pacchetto di proposte è di innestare un'estensione degli ambiti di intervento delle forme esistenti di bilateralità sul nuovo, potenziato sistema nazionale di politiche attive, per bilanciare il venir meno degli spazi delle politiche passive e la conseguente maggiore conflittualità potenziale della gestione di crisi e ristrutturazioni in termini occupazionali. In dettaglio, nei casi cui è applicabile la disciplina della cassa integrazione straordinaria e in corso di erogazione della stessa, verrebbero avviati percorsi di formazione volti a ricollocare e riqualificare i lavoratori coinvolti nel piano di gestione degli esuberi, e ad arricchire professionalmente i lavoratori non coinvolti. Per ridurre

al minimo il numero dei licenziamenti, ai lavoratori coinvolti verrebbe prima possibile proposta una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro vantaggiosa in termini fiscali e contributivi, unitamente alle coperture previste dalla NASpI. Nell'azienda nella quale si debba avviare un piano di gestione degli esuberi, con l'accordo aziendale con il quale si disciplina il ricorso alla CIGS le parti possono: 1) tracciare un piano di ricollocazione, che anticipa gli interventi formativi necessari alla ricollocazione dei lavoratori grazie alla possibilità di superamento della misura massima vigente prevista in termini di ore lavorabili; 2) fissare un'offerta conciliativa. Quest'ultima dovrebbe consistere nell'erogazione di un importo variabile (da 2 a 18 mensilità di salario sottoposte a disciplina fiscale e contributiva di vantaggio), dalla cui accettazione da parte del lavoratore derivano sia l'estinzione del rapporto di lavoro, sia la rinuncia a eventuali contenziosi connessi al rapporto di lavoro. Alla somma indicata si aggiungerebbe un ammontare volto a coprire i costi della formazione per l'*outplacement*, da avviarsi durante la fase di fruizione della CIGS, mentre ulteriori importi possono essere previsti come modalità di integrazione della NASpI nel caso che le attività di *placement* proseguano oltre la data di risoluzione del rapporto. Ai lavoratori che non riescano a essere ricollocati, pur avendo aderito integralmente all'offerta conciliativa e pur in presenza di risoluzione consensuale del rapporto, dovrebbe, previo passaggio normativo, essere esteso il diritto al trattamento NASpI. Le parti propongono infine che venga prevista la possibilità di far confluire nei fondi di natura privatistica (anche bilaterali, come quelli interprofessionali) le somme che i datori non sono più tenuti a versare a causa dell'abolizione dell'indennità di mobilità.

Con la seconda parte dell'intesa, che riguarda il potenziamento degli ammortizzatori nei casi di processi di riconversione/riqualificazione produttiva delle aree di crisi industriali complesse e non, le parti sottolineano che una rigorosa applicazione della nuova disciplina sugli ammortizzatori sociali nelle aree di crisi potrebbe risultare penalizzante rispetto alle stesse finalità che l'intervento di politica industriale si propone, ad esempio a causa di procedure amministrative tanto complesse da compromettere l'accesso in tempi utili all'unico strumento che mantiene in vita il legame fra lavoratori e azienda (gli ammortizzatori). Si chiede pertanto un intervento correttivo alla disciplina della cassa integrazione straordinaria nelle aree del Sud, in presenza di un mercato del lavoro locale caratterizzato da elevata disoccupazione, e comunque dove sussista un piano industriale che preveda la salvaguardia, anche parziale, dell'occupazione.

(1) Il testo dell'accordo, intitolato "Proposte per le politiche del lavoro", è consultabile su www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi interconfederali / Politiche del lavoro.

(2) Il 48% dei lavoratori in mobilità rientra nella fascia di età fra i 40 e i 54 anni, mentre il 39% ha una anzianità contributiva fra i 15 e i 29 anni (INPS, dicembre 2014). Tra i beneficiari delle diverse tipologie di cassa integrazione, a fine 2015 il 60% aveva un'età compresa fra i 30 e i 49 anni (il 63% a fine 2013) (fonte: INPS).

Welfare aziendale tra legge e contrattazione collettiva

Gli incentivi alla contrattazione favoriscono la scelta del lavoratore

La legge di stabilità per il 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) contiene, come noto (art. 1, commi 182-191), un pacchetto di norme finalizzate al potenziamento della contrattazione di secondo livello nel settore privato che – fra le altre cose – introducono importanti novità in materia di *welfare* aziendale. Per effetto di una modifica introdotta al comma 2, lettera f) dell'art. 51 del TUIR, le somme erogate dai datori di lavoro per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 del TUIR (Testo unico delle imposte sui redditi, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) come “oneri di utilità sociale” (“Educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto”) a seguito di accordi definiti dalla contrattazione di secondo livello, non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, anche nell'eventualità in cui tali *benefit* siano fruiti, per scelta del lavoratore (che deve in ogni caso essere prevista dalla contrattazione collettiva), in luogo delle somme spettanti a titolo di premio di produttività soggette ad imposta sostitutiva del 10%. Peraltro, la modifica in questione non cancella il previgente regime di esonero dall'imposizione fiscale per i *benefit* erogati unilateralmente dal datore di lavoro. Ulteriori modifiche all'art. 51 del TUIR hanno introdotto 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 anche in età prescolare (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.

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 chiarisce nel dettaglio, al punto 2, quali sono i beni e servizi non soggetti a tassazione.

Fra le altre innovazioni contenute nel ‘pacchetto’, si segnala 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”: norma che dovrebbe riuscire a favorire la maggiore diffusione del *welfare* aziendale anche presso i datori di lavoro di piccole dimensioni. Nel merito, l'art. 6 del decreto interministeriale Lavoro-Economia 25 marzo 2016 (pubblicato il 16 maggio scorso) ha chiarito che i *voucher* dovranno essere nominativi, non potranno essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non potranno essere monetizzati o ceduti a terzi e dovranno dare diritto ad un solo bene, opera, prestazione o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare, a meno che il valore complessivo della prestazione risulti inferiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Un modello condiviso di accordo territoriale per le imprese private di rappresentanza sindacale

L'accordo interconfederale CGIL-CISL-UIL-Confindustria sull'applicazione della de-tassazione del premio di produttività anche nelle aziende private di rappresentanza sindacale, sottoscritto il 14 luglio, mira ad ampliare la sfera di applicazione delle nuove regole fissate dalla legge di stabilità 2016 anche con riguardo alla possibile adozione di misure di *welfare* contrattuale. L'intesa definisce infatti un modello di accordo territoriale, da utilizzare presso tutte le imprese aderenti al sistema Confindustria nelle quali non sia costituita la RSU (o la RSA). In particolare, si prevede che, in caso di stipula di accordi aziendali relativi alle agevolazioni fiscali legate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, o all'erogazione di prestazioni di *welfare* aziendale, le imprese possano avvalersi dell'assistenza delle associazioni aderenti al sistema confindustriale, cui conferiscono espresso mandato.

In alternativa, le imprese potranno adottare in via unilaterale uno o più indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività (nell'ambito di quelli indicati dal decreto Lavoro-Economia del 25 marzo 2016), da verificare a posteriori entro un tempo certo e sulla base di riscontri oggettivi dell'effettivo miglioramento produttivo, verificabile dalla documentazione aziendale, in linea con le indicazioni al riguardo fornite dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016.

Per l'individuazione dei servizi o delle prestazioni di *welfare*, le imprese terranno conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e valuteranno le eventuali iniziative in materia già adottate dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale. Ai lavoratori sarà inviata una comunicazione scritta sull'istituzione del premio di risultato, contenente l'indicazione del periodo di riferimento, della composizione del premio e degli indicatori adottati nonché della stima del valore annuo medio *pro-capite* del premio e delle sue modalità di corresponsione. A livello locale, infine, sarà costituito un comitato paritetico di valutazione composto dalle parti firmatarie degli accordi territoriali, con il compito di verificare che le comunicazioni inviate dalle aziende ai lavoratori siano conformi ai contenuti del modello di accordo, monitorandone l'attuazione e redigendo un rapporto da inviare alle organizzazioni nazionali firmatarie dell'accordo interconfederale.

In analogia con i contenuti dell'accordo di cui sopra, il 26 luglio 2016 sono stati sottoscritti tra CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, nonché tra AGCI, CONFCOOPERATIVE e LEGACOOOP e CGIL-CISL-UIL specifici accordi interconfederali per l'applicazione della detassazione dei premi di produttività o delle prestazioni di *welfare* aziendale presso le imprese senza rappresentanza sindacale aderenti alle associazioni datoriali firmatarie. Tutti gli accordi citati sono reperibili su www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Accordi interconfederali.

Welfare aziendale tra legge e contrattazione collettiva

Il *welfare* aziendale contrattuale in Italia: i dati (ancora attuali) di una ricerca campionaria del CNEL

L'indagine

Alla fine del 2014 il CNEL ha effettuato una ricerca sulla diffusione delle misure del *welfare* aziendale contrattuale in Italia, svolta su un campione rappresentativo dell'universo delle grandi imprese private italiane (300 grandi imprese del nord, del centro e del sud con di più di 250 dipendenti) e corredata da un *focus* su 8 piccole e medie imprese rappresentative di Lombardia, Lazio e Puglia (1).

L'attività di ricerca ha preso in esame i bilanci sociali, il fatturato, la dimensione, le tipologie di servizi erogati, gli investimenti effettuati dalle imprese nei diversi servizi, gli indici di soddisfazione da parte dei dipendenti, il risparmio generato per i dipendenti tramite un'analisi di costo-opportunità.

La ricerca - che ha ripercorso il contesto storico della nascita del *welfare* aziendale, con il passaggio dal primo al secondo *welfare*, e ricostruito il quadro normativo europeo e nazionale sul tema, compresi i risvolti in termini fiscali per le aziende - parte della definizione di *welfare* aziendale che scaturisce dalla necessità di "ricalibrare" il *welfare state* pubblico e di aprire a nuovi operatori l'offerta di prestazioni/servizi destinati a categorie di soggetti vulnerabili (imprese, assicurazioni, fondi di categoria, sindacati e terzo settore).

Una definizione di *welfare* aziendale

Il *welfare* aziendale è definito come l'insieme di servizi e prestazioni (*benefit*) non monetarie erogati o promossi dalle imprese al fine di migliorare la vita economica e sociale dei dipendenti di un'azienda e del loro nucleo familiare, in una dimensione di "benessere e cittadinanza aziendale". Tali servizi includono tipicamente diverse forme di tutela della salute (polizze sanitarie) e del reddito (pensioni integrative), misure di sostegno alla conciliazione vita/lavoro (flessibilità degli orari, congedi, "lavoro agile"), sostegno all'istruzione e all'educazione dei figli, modalità di assistenza alla persona, agevolazioni di carattere commerciale e proposte di servizi per il tempo libero. Tali misure possono essere erogate in modo unilaterale dall'azienda, oppure attraverso la contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori, e in questo caso si parla di *welfare* aziendale contrattuale o bilaterale. La promozione di servizi di *welfare* rappresenta un vantaggio non solo per le categorie dei soggetti beneficiari, ma anche per l'azienda promotrice, non soltanto in termini di deduzioni fiscali, ma anche di correlazione con dinamiche positive del clima aziendale e della produttività.

Prime considerazioni

Lo scenario delineato mostra che solo il 14% delle 300 imprese considerate ha fornito dati utili alle finalità della ricerca, mentre nell'86% dei casi non risulta presente alcuna attività di *welfare*. Tale risultato può essere valutato secondo due diversi profili interpretativi, poiché

a fronte di un numero percentualmente elevato di imprese che non offrono alcun tipo di piano *benefits*, esistono certamente situazioni in cui, qualora un piano *benefits* fosse previsto, la mancanza di comunicazione e/o l'assenza di documenti aziendali o contrattuali non ne permettono la conoscenza.

Al riguardo, è utile precisare che gli strumenti attraverso i quali è risultato possibile reperire informazioni sono essenzialmente tre:

- 1) il bilancio sociale, che contiene notizie sull'utilizzo di misure di *welfare* nelle aziende, spesso, tuttavia, senza specificare se esse vengano adottate in modo unilaterale o attraverso forme di bilateralità;
 - 2) i contratti collettivi di secondo livello, che sono stati specificamente analizzati e utilizzati come base informativa per la trattazione sulle misure di *welfare* aziendale contrattuale adottate;
 - 3) altri canali di comunicazione (ad esempio, i siti internet aziendali o altre informazioni reperibili sul *web*).
- La Tabella 1 mostra la ripartizione per settore delle imprese campionate per le quali sono reperibili iniziative di *welfare* aziendale, individuabili attraverso i bilanci sociali, i contratti collettivi di secondo livello o altre fonti.

Tabella 1 – Settori di appartenenza delle imprese campionate con iniziative di *welfare*

Servizi	15
Alimentare	5
Meccanico	4
Trasporti	4
Chimico	3
Energia	3
Commercio	2
Bancario	1
Comunicazione	1
Edilizio	1
Informatico	1
Manifatturiero	1
Totale	41

Le criticità riscontrate

Tra i molteplici spunti di riflessione offerti dalla ricerca, va segnalata innanzitutto la difficoltà riscontrata nel reperimento dei dati a tutti i livelli, a cominciare da quelli che riguardano l'aspetto quantitativo: numero di dipendenti che fruiscono di un determinato servizio, investimenti effettuati, ecc. I documenti disponibili (ad es., i bilanci sociali delle grandi imprese) non contengono rendicontazioni circostanziate, ma si limitano a fornire indicazioni generali sulle tipologie di servizi offerti e/o sulle misure oggetto di implementazione. Mancano i dati comparati sul grado di utilizzo dei servizi da parte dei dipendenti, come pure

Welfare aziendale tra legge e contrattazione collettiva

quelli sulle percentuali di fruitori rispetto al potenziale. Ancor più incerta appare la possibilità di descrivere analiticamente il fenomeno presso le PMI, dove prevale una logica di relazioni quasi "personali", più che professionali, tra azienda e dipendenti e dove, conseguentemente, le prestazioni vengono spesso erogate in modo non sistematico, ma per soddisfare necessità specifiche di singoli dipendenti. Non meno lacunose, infine, appaiono le informazioni disponibili attraverso i data-base delle varie organizzazioni sindacali.

La scarsità delle informazioni disponibili (che chiama anche in causa la necessità di creare una definizione univoca e condivisa del concetto di *welfare* aziendale, al fine di uniformare i criteri di ricerca e di valutazione degli impatti sulle *performance* organizzative e dei dipendenti) si ripercuote sulla possibilità di una misurazione sistematica degli effetti delle politiche di *welfare* nonché dei fabbisogni aziendali. Ciò rende pressoché impossibile, allo stato attuale, realizzare un collegamento organico fra *welfare* aziendale, *performance* dei dipendenti e *performance* aziendale. Occorre pertanto migliorare la raccolta e lo studio dei dati relativi all'impatto sociale delle politiche di *welfare* in un quadro di analisi costi-benefici che permetta una valutazione più efficace dei risultati conseguiti anche in termini selettivi.

Peraltro, al netto delle considerazioni di cui sopra, la ricerca permette di evidenziare come, specialmente nelle PMI, le politiche di *welfare* rivestano un'accentuata importanza in ordine al miglioramento del clima organizzativo e al senso di appartenenza. In tutti i casi considerati, infatti, dipendenti e responsabili aziendali appaiono concordi nel ritenere che le misure adottate abbiano avuto un impatto positivo sull'ambiente di lavoro, ancorché in assenza di forme strutturate di monitoraggio. In generale, tuttavia, la scarsità di informazioni utili ad impostare una ricerca sistematica sull'argomento (sia essa dovuta o meno a scelte comunicative da parte delle aziende) impedisce per il momento di comprendere sino in fondo quali *benefit* facciano registrare gli impatti più consistenti e in quali servizi sarebbe utile/consigliabile/necessario investire maggiormente ai fini di un ritorno economico e sociale positivo sull'attività e la *performance* aziendale.

Quanto alle fasce di dipendenti coinvolti nelle misure di *welfare* aziendale, dai risultati dell'indagine sembra emergere la tendenza a concentrare il novero dei destinatari fra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, paventando così una esclusione delle categorie 'deboli' (lavoratori a tempo determinato, inoccupati, disoccupati, precari, ecc.) che rischia di aggiungere un ulteriore fattore di disuguaglianza ai divari già esistenti in termini di differenze settoriali, di qualifica professionale, di dimensione aziendale e collocazione territoriale.

Emerge, in ogni caso, una tendenza ad ampliare le aree del *welfare* aziendale, contrattuale e non, oltre le tematiche del *welfare* tradizionale (sanità integrativa e

previdenza complementare), abbracciando nuove "categorie di bisogni e necessità" più strettamente correlate alla dimensione sociale. Sotto questo profilo, la ricerca mette in luce la presenza "di un forte grado di unilateralità" delle politiche aziendali, caratterizzate da un approccio prevalentemente *top-down*, con decisioni assunte dall'alto, magari su impulso sindacale, e poi formalizzate attraverso accordi di secondo livello. Si tratta di una modalità di pianificazione e implementazione condizionata, in buona misura, dai vincoli imposti in materia fiscale dalle normative vigenti al momento della ricerca (ed oggi, peraltro, in via di graduale trasformazione - ndr), che ne facilita la gestione da parte del *management*, ma rischia di non intercettare in modo compiuto i bisogni di una popolazione aziendale poco ascoltata. Viceversa, l'adozione di politiche di *welfare* aziendale più strettamente legate alla contrattazione garantirebbe risultati migliori per i dipendenti e per le imprese.

La mancanza di un quadro normativo chiaro ed uniforme (ad esempio, rispetto ai temi dell'imponibilità e della deducibilità) rappresenta un disincentivo per le aziende, soprattutto se di dimensioni ridotte. Le PMI intervistate nel corso dell'indagine hanno lamentato criticità relative all'incentivazione fiscale e/o ai passaggi burocratici per l'implementazione di alcune misure specifiche (come l'asilo nido aziendale). La figura del datore si conferma "elemento fondamentale nella relazione tra azienda e dipendenti" anche per quanto riguarda l'adozione di "buone pratiche" di *welfare* aziendale, specialmente presso le imprese dove la presenza sindacale è scarsa o nulla, i cui esempi migliori potrebbero essere assunti con valore paradigmatico. Da ultimo, si evidenzia l'importanza di valorizzare le reti territoriali di *welfare* basate su collaborazioni delle aziende con il mondo *non profit* ai fini dell'erogazione e della gestione di determinati servizi. L'implementazione delle esperienze di *welfare* di rete risponde anche alla opportunità/necessità di collegare in modo stabile ed organico il *welfare* aziendale con gli indicatori di benessere equo e sostenibile, anche in riferimento ai riflessi socio-economici che possono derivare da una maggiore integrazione delle imprese nelle rispettive comunità.

L'attualità della ricerca promossa dal CNEL si conferma anche alla luce di indagini più recenti, tra cui quella realizzata da *Welfare Company* in collaborazione con AIDP e Università Cattolica di Milano nel luglio del 2016. In essa si evidenzia – fra le altre cose – come il *welfare* aziendale trovi diffusione soprattutto presso le grandi aziende (71,4% dei casi analizzati), ma che in quattro casi su cinque l'offerta di beni e servizi non sia preceduta da un'analisi dei fabbisogni del personale. Significativo appare anche il dato (70% circa) che riguarda l'intenzione delle aziende di attivare servizi di *welfare*, probabile effetto delle nuove agevolazioni fiscali introdotte.

(1) La ricerca è stata curata dal CERGAS (Centro di ricerche sulla gestione dell'Assistenza sanitaria e sociale) dell'Università Bocconi, ottobre 2014.

Welfare aziendale tra legge e contrattazione collettiva

Il quadro normativo tra vecchie e nuove previsioni del TUIR dopo le modifiche introdotte dalla legge di stabilità 2016

✓ Riferimenti normativi:

- DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR – Testo Unico delle Imposte sui Redditi), art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente), art. 95 (Spese per prestazioni di lavoro), art. 100 (Oneri di utilità sociale);
- Legge 27 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), art.1, commi 182-191;
- Decreto Interministeriale Lavoro - Economia del 25 marzo 2016;
- Circolare Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

✓ I beni e servizi di valore sociale che il datore di lavoro mette a disposizione dei propri dipendenti per venire incontro alle loro esigenze personali e familiari non sono soggetti a tassazione, né a prelievo contributivo, anche se discendono da accordi di contrattazione collettiva.

✓ E' possibile convertire in tutto o in parte i premi di risultato per incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, riconosciuti ai dipendenti dai datori di lavoro del settore privato, in beni e servizi di *welfare*, se la contrattazione collettiva (aziendale o territoriale) prevede la possibilità per i dipendenti di scegliere tra premio in denaro e prestazioni di *welfare*.

✓ Per il datore di lavoro, l'erogazione di opere e servizi di *welfare* in conformità ad un accordo sindacale determina la deducibilità integrale dei relativi costi, mentre se l'erogazione avviene unilateralmente l'agevolazione è prevista solo entro il limite del 5 per mille dell'ammontare complessivo delle spese per le prestazioni.

✓ Per i lavoratori, l'importo del premio individuale detassabile o fruibile sotto forma di *welfare* può arrivare ad un massimo di € 2.000 ed è riservato a coloro che non abbiano percepito nel corso dell'anno precedente redditi di lavoro dipendente superiori ad € 50.000; l'importo può salire fino ad € 2.500 se l'accordo sindacale prevede anche l'istituzione di sistemi di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale. Le soglie economiche di cui sopra verranno probabilmente innalzate con la prossima legge di bilancio.

✓ I contratti collettivi territoriali o aziendali devono prevedere:

- attribuzione di premi individuali in relazione a specifici risultati ottenuti, misurabili attraverso indicatori numerici oggettivi;
- possibilità per il lavoratore di scegliere di convertire il premio in denaro in servizi e beni di *welfare*;
- l'eventuale esistenza di sistemi di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione aziendale.

✓ Presso le aziende rientranti nel sistema Confindustria dove non sono presenti rappresentanze sindacali (RSA o

RSU) è possibile sottoscrivere accordi tra le associazioni territoriali di Confindustria e di CGIL-CISL-UIL, con le modalità e procedure indicate nell'accordo interconfederale Confindustria-CGIL-CISL-UIL del 14 luglio 2016.

✓ L'art. 51, comma 2, lettera a) del DPR 917/86, non interessato da modifiche, stabilisce che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente 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.

✓ L'art. 51, comma 2, lettera f) del DPR 917/86, modificato dall'ultima legge di stabilità, si riferisce alle tipologie di beni e servizi "riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale" che danno diritto alle agevolazioni fiscali previste dal comma 182 della legge 208/2015. Rimanda all'art. 100, comma 1, del medesimo DPR per la definizione delle varie tipologie di opere e servizi di utilità sociale ("Educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto") utilizzabili dal dipendente e dai suoi familiari.

✓ Le opere e servizi di cui sopra possono essere messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione però che il dipendente resti estraneo al rapporto economico tra l'azienda e il soggetto terzo che eroga il servizio.

✓ L'art. 51, comma 2, lettera f-bis) del DPR 917/86, modificata dall'ultima legge di stabilità, ha ampliato il novero dei "servizi di educazione e istruzione" già previsti in precedenza, aggiungendo agli asili nido anche le scuole materne (con servizi integrativi e di mensa ad essi connessi) e le ludoteche, e sostituendo la locuzione "colonie climatiche" con quella, più attuale e completa, di "centri estivi ed invernali". Confermata altresì l'agevolazione per le "borse di studio", che può comprendere anche i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo e incentivi agli studenti meritevoli.

✓ L'art. 51, comma 2, lettera f-ter) del DPR 917/86, introdotte dall'ultima legge di stabilità ha ulteriormente integrato le preesistenti tipologie con i "servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti". Da segnalare, al riguardo, la precisazione contenuta nella circolare 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle entrate, secondo la quale per "la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni".

I numeri dell'Archivio contratti

In questo numero del Notiziario prenderemo in considerazione quanto avvenuto, dal punto di vista dell'Archivio contratti CNEL, nel II e III trimestre dell'anno in corso, esaminando in un'ottica differente e più approfondita i dati inseriti nell'edizione speciale dedicata al Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2015-2016, pubblicata nello scorso mese di luglio.

Nella tabella 1 abbiamo riassunto i dati relativi agli 85 accordi di contrattazione nazionale che sono stati inseriti nell'Archivio CNEL negli ultimi due trimestri a seguito del loro deposito da parte degli stipulanti (art. 17, legge 936/1986) oppure acquisiti dall'Ufficio.

Il dato numerico risulta in linea con i periodi precedenti attestandosi su circa 40 accordi a trimestre. Come di consueto, tra i settori in cui la contrattazione è più attiva (sempre in riferimento a quanto viene depositato) ci sono quello del Commercio e dell'Edilizia, ma in questi ultimi due periodi è anche il settore dell'Agricoltura che ha registrato un gran numero di accordi depositati.

Occorre evidenziare che per il 74% del totale si tratta di stesure complete degli articolati di rinnovo contrattuale o di nuovi CCNL, i cosiddetti testi definitivi (grafico 1). Inoltre, dei 63 testi definitivi, in 47 casi si tratta di nuove

accessioni, ossia CCNL di nuova stesura o che non risultavano ancora depositati al CNEL.

Nel grafico 2 è dettagliata la ripartizione per settore dei 47 nuovi CCNL inseriti in Archivio in questi ultimi due trimestri del 2016.

E' da segnalare che tra le ultime acquisizioni ci sono accordi di rinnovo anche molto recenti, stipulati a ridosso del periodo estivo, che presentano interessanti novità illustrate in altri articoli di questo stesso numero.

Il numero complessivo dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL continua quindi a crescere raggiungendo quota **803**, come dettagliatamente illustrato dalla tabella 2, in cui sono ripartiti per settore. Ancora una volta i settori maggiormente numerosi

Grafico 1



Tabella 1

Contrattazione Nazionale		
Accordi depositati al CNEL nel II e III trimestre 2016		
Ripartizione per settore		
settori	II trim.	III trim.
Agricoltura	2	10
Chimici	1	1
Meccanici	3	2
Tessili	1	4
Alimentaristi - Agroindustriale	1	4
Edilizia	4	2
Poligrafici e Spettacolo	0	0
Commercio	11	7
Trasporti	5	1
Credito e Assicurazioni	1	2
Aziende di Servizi	5	4
Amministrazione Pubblica	0	0
Enti e Istituzioni Private	1	4
Altri Vari	4	5
Totale	39	46

risultano quelli del Commercio, degli Enti e istituzioni private, degli Altri vari e dell'Edilizia, settori in cui oltretutto continuano ad essere stipulati nuovi contratti.

La crescita costante del numero dei ccnl vigenti depositati al CNEL è sintetizzata nel grafico 3 che, con questo aggiornamento, riporta la serie completa dei dati trimestrali a partire da settembre 2012.

Le informazioni di dettaglio in merito agli 803 contratti nazionali che risultano vigenti in Archivio sono contenute nel **4° report periodico dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL** pubblicato sul portale istituzionale (www.cnel.it) in concomitanza con il presente notiziario.

E' da notare che nell'ultimo periodo sono stati inseriti, nell'apposita sezione dell'Archivio ad essi dedicata, un cospicuo numero di accordi interconfederali, stipulati di

Grafico 2



I numeri dell'Archivio contratti

recente e pubblicati come di consueto sul portale del CNEL. Continua, inoltre, l'attività di catalogazione, inserimento e pubblicazione dei documenti acquisiti dall'Ufficio, relativi ai testi dei CCNL risalenti a periodi antecedenti l'istituzione dell'Archivio CNEL, che vanno ad arricchire la sezione "Archivio storico".

Anche la sezione dedicata ai contratti di solidarietà (art. 5, comma 1-ter, decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 Maggio 2014, n. 78) continua ad essere implementata con nuovi accordi stipulati ed inviati al CNEL soprattutto a cura delle aziende o delle associazioni datoriali. Attualmente risultano pervenuti e catalogati 1.264 accordi.

Nella tabella 3 e nei successivi grafici 4 e 5 abbiamo riportato l'aggiornamento numerico dei dati relativi alla funzionalità del portale CNEL denominata "Analisi Avanzate sui CCNL".

Come già sottolineato nei precedenti numeri del Notiziario, tale strumento, consentendo l'accesso ad una agevole indagine comparativa circa le principali normative oggetto della negoziazione, ne offre una rapida lettura trasversale ed evidenzia le caratteristiche e le diversità dispositive che una stessa materia può assumere connotandosi nella specificità dei singoli contratti nazionali di lavoro.

Tale possibilità di consultazione, preziosa nella sua quasi unicità, è resa operativa attraverso un precedente lavoro di acquisizione dei testi in formato editabile e ad una successiva fase di elaborazione attraverso un *software* che permette l'indicizzazione delle tematiche contenute. Sebbene tale attività richieda un notevole sforzo in termini di risorse umane dedicate, essa rappresenta un'ulteriore modalità aggiuntiva per la fruibilità dell'Archivio contratti, una potenziale risorsa conoscitiva sull'andamento della contrattazione collettiva, apprezzata dagli utenti che, attraverso questo strumento, possono effettuare ricerche e approfondimenti sul tema attraverso libere interrogazioni *on line*.

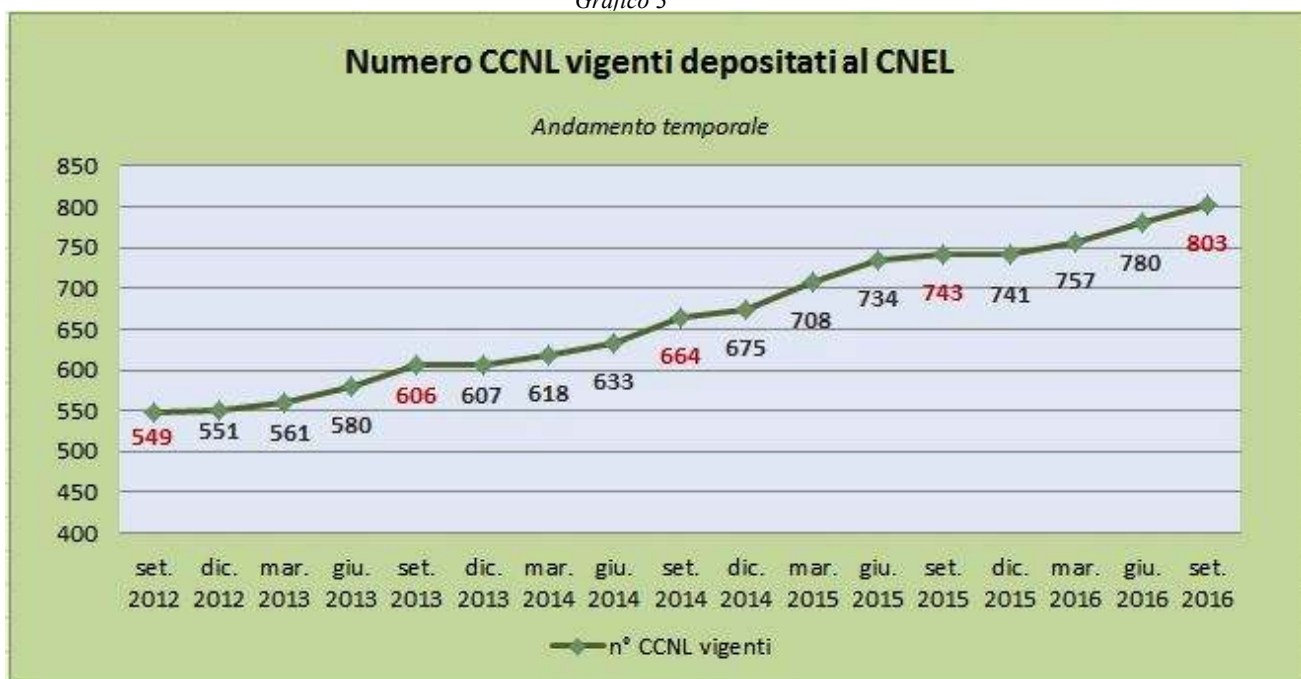
Tabella 2

Contrattazione Nazionale Ccnl vigenti depositati al CNEL (settembre 2016)

Ripartizione per settore

Agricoltura	44
Chimici	34
Meccanici	29
Tessili	33
Alimentaristi - Agroindustriale	35
Edilizia	61
Poligrafici e Spettacolo	44
Commercio	195
Trasporti	60
Credito e Assicurazioni	31
Aziende di Servizi	40
Amministrazione Pubblica	38
Enti e Istituzioni Private	94
Altri Vari	65
Totale	803

Grafico 3



I numeri dell'Archivio contratti

Tabella 3

Contrattazione Nazionale	
Ccnl consultabili in "Analisi avanzate" * (settembre 2016)	
Ripartizione per settore	
Agricoltura	180
Chimici	252
Meccanici	124
Tessili	284
Alimentaristi - Agroindustriale	198
Edilizia	217
Poligrafici e Spettacolo	327
Commercio	495
Trasporti	600
Credito e Assicurazioni	402
Aziende di Servizi	194
Amministrazione Pubblica	362
Enti e Istituzioni Private	298
Altri Vari	129
Totale	4.062

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

Grafico 4



Grafico 5



Il difficile equilibrio fra tutele sociali e libera concorrenza nell'accordo ASSTEL sui cambi di appalto nei call-center

Con l'espressione "clausole sociali" si intendono disposizioni normative che impongono al datore di lavoro il rispetto di determinati *standard* di protezione sociale e del lavoro come condizione di svolgimento di attività economiche in appalto o concessione, o di accesso a benefici di legge e agevolazioni finanziarie. L'esempio più noto è rappresentato dalle clausole di equo trattamento, che vincolano l'impresa aggiudicataria di un appalto pubblico a rispettare i trattamenti economici e normativi fissati dai contratti collettivi al duplice fine di garantire adeguata tutela ai lavoratori, e di contrastare dinamiche di concorrenza al ribasso del costo del lavoro.

Diversa finalità – quella di tutelare l'occupazione – hanno le clausole sociali che impongono in capo al nuovo datore l'obbligo di riassumere i lavoratori impiegati dall'impresa alla quale egli succede nella gestione di un'attività in appalto o in concessione. Questo genere di clausole, note anche come clausole di riassunzione e definite "di seconda generazione", sono previste in alcune leggi di liberalizzazione dei servizi pubblici e sono diffusamente presenti nella contrattazione collettiva.

Con l'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti (decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50), il legislatore ha affrontato la questione della continuità occupazionale dei lavoratori interessati da un cambio di appalto, contemplando la possibilità del loro passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore. L'articolo 50 del decreto stabilisce infatti che i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi, se diversi da quelli aventi natura intellettuale, possono prevedere apposite clausole volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato. L'introduzione facoltativa della clausola sociale può concretizzarsi nella previsione di assumere in tutto o in parte il personale già utilizzato dal precedente appaltatore per l'esecuzione del servizio. L'eventuale scelta in questa direzione, precisa la legge, deve prevedere anche l'obbligo per l'aggiudicatario di dare applicazione ai contratti collettivi di settore stipulati, a livello nazionale, territoriale o aziendale, dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tema di clausole sociali la recente giurisprudenza nazionale ha assunto una posizione restrittiva, e a tale posizione sembra essersi allineato il legislatore del nuovo codice degli appalti. Secondo il Consiglio di Stato (sez. III, n. 1255 del 30 marzo 2016) "la c.d. clausola sociale deve essere interpretata conformemente ai principi nazionali e comunitari in materia di libertà di iniziativa imprenditoriale e di concorrenza, risultando, altrimenti, essa lesiva della concorrenza, scoraggiando la partecipazione alla gara e limitando ultroneamente la platea dei partecipanti, nonché atta a ledere la libertà d'impresa, riconosciuta e garantita dall'articolo 41 della

Costituzione, che sta a fondamento dell'autogoverno dei fattori di produzione e dell'autonomia di gestione propria dell'archetipo del contratto di appalto, sicché tale clausola deve essere interpretata in modo da non limitare la libertà di iniziativa economica e, comunque, evitando di attribuirle un effetto automaticamente e rigidamente escludente". La sentenza è particolarmente interessante perché si richiama a orientamenti e principi già elaborati dal Consiglio di Stato, in specie sui rapporti tra obblighi di solidarietà e libertà di iniziativa economica. Più in particolare, il Consiglio di Stato pone l'accento sul fatto che l'obbligo di riassorbimento dei lavoratori deve essere armonizzato e reso compatibile con l'organizzazione dell'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante, e che la clausola sociale deve essere interpretata conformemente ai principi nazionali e comunitari in materia di libertà di iniziativa imprenditoriale e di concorrenza, risultando altrimenti lesiva della concorrenza e della partecipazione alla gara in quanto capace di limitare la platea dei partecipanti, è più generalmente atta a ledere la libertà dell'imprenditore.

Con questa lunga premessa si richiama il contesto nel quale trovano applicazione i contenuti dell'accordo sottoscritto il 30 maggio scorso tra ASSTEL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e ULCOM-UIL (www.cnel.it / Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro / Contrattazione nazionale dei settori pubblico e privati/archivio corrente/Aziende di servizi/ telecomunicazioni). Con tale accordo, che confluirà nel prossimo CCNL delle telecomunicazioni, le parti hanno voluto trovare una soluzione per la gestione del personale nei casi di cambio di appalto per le attività di *call center* in *outsourcing* svolte per il medesimo committente. L'intesa definisce i criteri di funzionamento dell'art. 1, comma 10, della legge 28 gennaio 2016, n. 16 - che stabilisce che, in caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente, il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante - e rivede l'art. 53 del vigente contratto nazionale per il personale delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione (www.cnel.it, *ibidem*), prevedendone la soppressione dei commi 10, 11 e 12. L'intesa ribadisce che la prosecuzione del rapporto di lavoro può verificarsi solo in occasione dei cambi di appalto che abbiano ad oggetto la medesima attività di *call center* presso lo stesso committente. Per tale circostanza si introducono specifici obblighi di comunicazione, tanto a carico dell'impresa uscente, quanto a carico di quella che subentra: l'impresa uscente deve comunicare il cambio di appalto alle organizzazioni sindacali territoriali e nazionali e alle RSU, indicando numero e condizioni di lavoro degli addetti interessati al cambio contrattuale; l'impresa aggiudicatrice deve comunicare agli stessi destinatari l'avvenuta aggiudicazione del servizio. La comunicazione in parola deve essere inviata entro i trenta giorni che precedono l'inizio delle attività. Compilate le comunicazioni, si apre una procedura di esame

congiunto, finalizzata a definire le condizioni di lavoro applicabili al personale interessato al passaggio alla nuova azienda. Quanto ai lavoratori coinvolti, l'accordo precisa che esso interessa i dipendenti impiegati in via continuativa ed esclusiva nei sei mesi precedenti. Il passaggio all'impresa subentrante può lasciare invariati termini, modalità e condizioni contrattuali applicate dal datore di lavoro precedente, ovvero contemplare variazioni ai rapporti di lavoro precedentemente in essere (*part-time*, flessibilità delle giornate lavorative, riduzione dell'orario, del livello di inquadramento e dei connessi trattamenti retributivi ove necessari per rendere compatibili le esigenze dell'impresa subentrante con quelle di continuità lavorativa).

Per la concreta definizione delle modalità del passaggio, almeno trenta giorni prima del subentro l'azienda che rileva l'appalto deve comunicare alle organizzazioni sindacali condizioni, modalità e tempistiche che intende attuare per l'assorbimento del personale interessato. Ricevuta la comunicazione, entro i successivi cinque giorni le strutture sindacali possono richiedere un incontro con l'azienda subentrante, e, se necessario, anche con quella uscente, per effettuare un esame congiunto della situazione. La procedura descritta può concludersi con un'intesa, ma la nuova disciplina stabilisce che la procedura si intende utilmente esperita anche nell'ipotesi in cui l'intesa non venga raggiunta entro i venti giorni dall'attivazione, indipendentemente dagli esiti del confronto.

Nella piattaforma per il rinnovo del CCNL per il personale del settore telecomunicazioni 2015-2017, presentata a maggio 2016, le parti sindacali, allo scopo di ridefinire la modalità di ricorso agli appalti, propongono di implementare il contenuto dell'art. 53, passando da un'autocertificazione ad un sistema di certificazione delle imprese fornitrici di servizi, realizzabile attraverso un organismo paritetico composto da committenza, aziende fornitrici dei servizi e organizzazioni sindacali, sotto l'egida del Ministero del lavoro. La certificazione, che dovrebbe valutare la responsabilità etica e sociale dell'impresa nonché la coerenza dei suoi comportamenti sociali, sarà una pre-condizione per le aziende interessate all'assegnazione dei lavori. Il modello proposto avrebbe il merito di sostituire una competizione incentrata unicamente sul costo del lavoro, con una concorrenza che premi le aziende capaci di investire, innovare e gestire le risorse umane, qualificandone professionalità e produttività. Il processo di certificazione dovrebbe essere garantito da un soggetto esterno *super partes*, Università o Istituzione pubblica.

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