OSSERVATORIO NAZIONALE

PRIMO RAPPORTO NAZIONALE SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL SETTORE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI

2006

Prefazione di:
Renato Salvadori e Gianni Baratta

La raccolta dei contratti e la relativa catalogazione sono state curate dai componenti il gruppo di lavoro dell'Osservatorio Nazionale:
Pietro Giordano, Tiziana Mastrangelo, Gianni Rodilosso, Marinella Meschieri, Luigi De Romanis, Guido Lazzarelli.
L'elaborazione e la stesura del Primo Rapporto Nazionale è stata curata da:
Luigi De Romanis, Guido Lazzarelli, Donata Tirelli.
Il coordinamento dei due gruppi di lavoro è stato curato da:
Giuseppe Zabbatino.

A tutti va il dovuto ringraziamento di Ebinter

Finito di stampare nel mese di Maggio 2006
dalla Romana Editrice s.r.l.
Via Dell'Enopolio, 37- S. Cesareo - Roma
Tel. 06.95.70.199 - Fax 06.95.70.599 - romanaeditrice@tiscalinet.it

pag.

Prefazione 3

Introduzione 5

Capitolo 1 - Il CCNL nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi dall'erga omnes al protocollo del '93 7
1.1 La contrattazione collettiva del settore commercio dal 1949 agli anni '80 9
1.2 In particolare: il percorso della contrattazione di secondo livello 12

Capitolo 2 - Il CCNL nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi dal protocollo del '93 al rinnovo del 2 luglio 2004 15
2.1 I principali obiettivi del Protocollo sulla politica dei redditi 17
2.2 I nuovi assetti contrattuali: regole della contrattazione nazionale 18
2.3 I nuovi assetti contrattuali: regole della contrattazione di secondo livello 19
2.3.1 Le funzioni affidate alla contrattazione aziendale dal CCNL Terziario 19
2.3.2 Le funzioni affidate alla contrattazione territoriale dal CCNL Terziario 21
2.3.3 Considerazioni conclusive sugli sviluppi della contrattazione di secondo livello 23
2.3.4 Le funzioni affidate alla Bilateralità dal CCNL Terziario 24

Capitolo 3 - Le caratteristiche del Rapporto 27
3.1 Gli obiettivi 29
3.2 Alcune note di metodo 30
3.3 Sintesi dei risultati 31
3.3.1 Contrattazione Aziendale 31
3.3.2 Contrattazione Territoriale 38

Capitolo 4 - Analisi dei principali lineamenti della contrattazione di secondo livello 41
4.1 Le materie oggetto della contrattazione aziendale e territoriale 43
4.2 La contrattazione aziendale: il quadro di riferimento per materie 45
4.2.1 In particolare: il settore della grande distribuzione organizzata 46
4.2.2 In particolare: il settore della distribuzione specializzata 47

pag.

4.2.3 In particolare: il settore delle autovetture e macchine industriali 48
4.2.4 In particolare: il settore dei servizi 49
4.3 La contrattazione territoriale: il quadro di riferimento per materie 50
4.4 La contrattazione aziendale e territoriale: il quadro di raffronto per materie 52
4.4.1 Relazioni Sindacali 52
4.4.2 Mercato del lavoro 53
4.4.3 Organizzazione del lavoro 53
4.4.4 Permessi – aspettative 54
4.4.5 Formazione professionale 55
4.4.6 Trattamenti economici 55
4.4.7 Trattamenti trasferte 56
4.4.8 Ambiente e sicurezza 57
4.4.9 Assistenza sanitaria integrativa 58
4.4.10 Previdenza complementare 59
4.4.11 Ammortizzatori sociali 60

Capitolo 5 - Conclusioni 61
5.1 Conclusioni 63

Allegati 65
1. Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo 67
2. CCNL Terziario 2 luglio 2004 (articoli estratti) 90
3. *Patto per l'Italia - Contratto per il Lavoro 5 luglio 2002* 104

L'occasione del decennale dell'Ente Bilaterale Nazionale Terziario-EBINTER offre lo spunto per una riflessione a tutto tondo sul tema della bilateralità e di quello che ha significato questa "scommessa" per le organizzazioni sindacali del settore del terziario Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, dal momento delle prime proposizioni nelle piattaforme di rinnovo dei CCNL degli anni '90 per affermare e rilanciare un sistema avanzato di relazioni sindacali.

Certamente la sfida ha trovato nel confronto con la Confcommercio, l'organizzazione datoriale di riferimento, un interlocutore attento ad interpretare ed a declinare questa nuova dimensione dei rapporti negoziali tra le parti sociali.

Si è trattato di un percorso contrattuale graduale, che si è andato modulando lungo diversi rinnovi nazionali, ma ogni volta, tassello per tassello, il mosaico si è andato definendo, fino ad assumere la connotazione odierna.

Il quadro attuale ci consente di poter affermare che quella intuizione era giusta e che il seme gettato avrebbe consentito di far germogliare tante altre iniziative innovative, tutte ispirate al principio fondante della bilateralità.

In una stagione, quella che in molti, tra cui noi, hanno chiamato del welfare contrattuale, in cui il settore del terziario di mercato ha dovuto trovare al proprio interno risorse ed energie per dare risposte alle istanze delle imprese e dei lavoratori, il percorso già intrapreso ha consentito di raggiungere altri significativi traguardi e di migliorarne degli altri: dagli Enti di assistenza sanitaria e di formazione per i Quadri, alla diffusione degli Enti bilaterali su tutto il territorio nazionale, dalla previdenza complementare alla assistenza sanitaria integrativa, alla formazione continua.

In particolare, nel corso di questi anni abbiamo assistito, da un lato, al consolidamento dell'Ente Bilaterale Nazionale Terziario e, dall'altro, alla costituzione di oltre 100 Enti bilaterali territoriali.

Il quadro della bilateralità è sempre più in via di consolidamento sul territorio e la rete è sempre più in grado di fare sistema e di divenire un punto di riferimento e di servizio verso le parti sociali, di cui deve sempre continuare ad essere uno strumento operativo.

L'Osservatorio Nazionale, che si trova ad operare nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, è anch'esso uno strumento cui sono affidati compiti di monitoraggio e di indagine su tematiche sindacali attinenti, tra l'altro, l'evoluzione e la diffusione della contrattazione decentrata.

L'appuntamento che gli Organi di EBINTER si sono dati con la pubblicazione del Primo Rapporto Nazionale sulla contrattazione decentrata del settore del terziario, oltre a rappresentare un obiettivo qualificante del percorso istituzionale, viene a coincidere con la celebrazione del decennale dell'attività dell'Ente e questo non può che considerarsi di buon auspicio.

L'aver focalizzato l'attenzione su un tema di così forte attualità, anche in vista delle prossime scadenze contrattuali a livello nazionale e del dibattito prossimo, tra Governo e parti sociali, sulle nuove regole da assegnare alla contrattazione, da un lato sta a ribadire il ruolo di servizio affidato alla bilateralità rispetto all'approfondimento su alcuni temi di specifico interesse per il settore, dall'altro può rappresentare anche una importante occasione per offrire elementi utili al dibattito e ad una prima compiuta riflessione sul tema affidata alle parti sociali, attori ed interpreti principali della contrattazione collettiva.

Pensiamo di aver realizzato un prodotto mirato rispetto alle esigenze del settore del terziario di mercato e di aver offerto una analisi di tipo quantitativo sulla contrattazione decentrata di settore che nessuno aveva finora approcciato.

Le prossime sfide saranno segnate sempre più dalla evoluzione degli Enti Bilaterali verso una funzione oltre che di sostegno anche di servizio a temi contrattuali ed altri come la formazione continua.

Sarà necessario nei prossimi mesi riflettere su come coordinare le attività centrali e periferiche della bilateralità entro una dimensione di sistema a rete dove procedure, qualità e ruoli siano fortemente sinergici.

La sfida per diventare un sistema autorevole e di supporto al ruolo caratteristico delle parti sociali nella loro azione negoziale è un aspetto delicato ma importante da svolgere.

Del resto l'attività di ricerca, come questo Rapporto nazionale sulla contrattazione decentrata, le iniziative formative verso il sistema, il ruolo di assistenza agli Enti Bilaterali Territoriali per facilitarne l'affermazione, sono significativi di come sia stato interpretato il nostro ruolo.

Infatti, abbiamo sempre ritenuto la bilateralità la sintesi più alta di un modello concertativo che è lungi dall'aver concluso la sua missione in una Italia dove i corpi intermedi rappresentano ancora la linfa vitale di una democrazia niente affatto matura e ancora bisognosa di riforme sociali importanti.

Il Vice Presidente
Renato Salvadori

Il Presidente
Gianni Baratta

Il Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 ha ridisegnato la struttura contrattuale assegnando al CCNL il compito di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni, mentre alla contrattazione di secondo livello – in prevalenza aziendale, ma anche territoriale – nel settore del Terziario della distribuzione e dei servizi è stato assegnato un ruolo potenzialmente più rilevante, rispetto al passato, anche con riferimento alla determinazione degli aspetti retributivi.

Con riferimento alla diffusione della contrattazione di secondo livello, compresi i suoi effetti salariali, i dati e le informazioni esistenti sono sempre state scarse e frammentarie, specie in settori fortemente caratterizzati dalla diffusione di PMI come il Terziario, non esistendo al riguardo rilevazioni di fonte ufficiale.

Fanno eccezione le indagini condotte da parte del CNEL, le quali peraltro non hanno cadenza regolare e non sono focalizzate prevalentemente sul Terziario di mercato.

Con riferimento ad altri settori, sono stati prodotti una serie di dati, da parte sindacale o datoriale, talvolta anche con frequenza annuale (es. Indagini annuali di Federmeccanica, Rapporti annuali del CESOS), incentrati su campioni dedicati a specifici settori o aree geografiche, in modo da fornire un quadro informativo piuttosto articolato sul piano settoriale, dimensionale e territoriale.

Alla luce di questo quadro generale, che ha focalizzato finora l'attenzione prevalentemente sul settore industriale, ed in considerazione del fatto che sono apparse particolarmente scarse le informazioni relative al settore dei servizi privati, l'Osservatorio Nazionale di Ebinter ha deciso di puntare i riflettori su quanto di significativo è stato realizzato a livello di contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, proprio in questo settore, finora meno esaminato, del Terziario di mercato.

Al riguardo, va ricordato che il CCNL Terziario stabilisce che la contrattazione aziendale possa riguardare solo le imprese al di sopra dei 30 dipendenti; solo nel 1994 è stato previsto che sotto tale soglia possono trovare applicazione accordi territoriali, secondo modalità meglio definite in occasione del rinnovo economico nazionale del 1996, alla luce del Protocollo del 23 luglio 1993.

Questa prima indagine, pertanto, che si basa su un campione di circa 93 accordi, tra aziendali, di gruppo e territoriali, e riguarda complessivamente una popolazione di quasi 600.000 lavoratori, consente di porre qualche primo punto fermo sull'argomento, sia con riguardo allo sviluppo della contrattazione decentrata in senso lato rispetto ai vari istituti trattati, sia con riguardo alla diffusione, in particolare, del nuovo sistema delle erogazioni a carattere variabile, così come previste dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Con riferimento a tutto quanto sopra, non bisogna sottacere il fatto che nel settore del Terziario della distribuzione e dei servizi, se la polverizzazione della rete commerciale, fortemente caratterizzata dalla presenza di imprese di dimensione medio-piccola, da un lato rende conto della bassa diffusione della contrattazione aziendale, dall'altro dimostra che, laddove esercitata, esiste un sistema d'imprese dotate di una certa vivacità e di una propria specificità, fortemente orientate alla adozione di soluzioni avanzate rispetto ai processi organizzativi interni, alla qualità del servizio, alla innovazione dei sistemi di vendita, tipici del settore.

Capitolo I
Il CCNL nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi dall'erga omnes al protocollo del '93

1.1 La contrattazione collettiva del settore commercio dal 1949 agli anni '80

Il Protocollo del 23 luglio 1993 ed i principi in esso contenuti, con particolare riferimento alla cadenza dei rinnovi nazionali (quadriennale e biennale), all'alternanza dei cicli negoziali (nazionali e integrativi) e alla non ripetitività delle materie, trovano la loro origine, come è naturale, nell'evoluzione della contrattazione precedente, sviluppatasi dal dopoguerra ad oggi.

Per il settore del commercio-terziario il primo CCNL post corporativo di diritto comune risale al 15 febbraio 1949 e con esso si unificano i contratti conclusi nel periodo precedente, relativi a singole categorie ancor oggi comprese nel settore, con l'aggiunta di un corpo di norme generali, il cui assetto, in certa misura, è ancora rinvenibile nei contratti odierni.

Solo con il rinnovo del 23 ottobre del 1950, il contratto assume una connotazione autonoma e innovativa, più simile ai successivi impianti.

Di sicuro, la tappa più importante degli anni '50 è rappresentata dal CCNL del 28 giugno 1958, la cui efficacia fu successivamente estesa "erga omnes".

Nello stesso periodo nascono i primi sistemi di "scala mobile", denominata allora, significativamente, "indennità di caro pane" e "indennità di caro vita".

Fra questi vanno ricordati quello del 1951, che distinse il territorio nazionale in due zone con diverso valore della scala mobile, dovuto alle differenti condizioni di vita fra le aree del Paese e, successivamente, l'accordo del 1957 che fu esteso erga omnes.

Da ricordare anche l'accordo del 1960 per l'attuazione dell'art. 37 cost. (parità salariale uomo-donna).

La caratteristica principale della contrattazione del settore, fino alla fine degli anni ’60, fu quella di aver demandato ai contratti integrativi provinciali la determinazione dei “minimi di stipendio o salario”, previsti a livello nazionale solo come “elemento della retribuzione”.

Le forti differenziazioni determinate da questi sistemi articolati, la crescita incontrollata del periodo della ricostruzione post-bellica, il boom economico che aveva portato benessere ma anche accentuazione delle divaricazioni nelle condizioni sociali dei singoli e, in particolare, delle classi sociali, conducono inevitabilmente allo scontro sociale a cavallo degli anni ’70.

È in quel periodo che trovano origine numerose forme legislative di particolare tutela dei lavoratori e dell’azione sindacale, quali ad esempio la legge n. 300 del 1970, il c.d. Statuto dei lavoratori e, sul piano della contrattazione, la forte spinta alla eliminazione delle differenze, specie di carattere economico.

Nel settore del commercio, il CCNL del 1970 apre la strada alla unificazione dei trattamenti salariali con una accelerazione centripeta dal decentramento territoriale all’accentramento nazionale:

- si stabilisce un valore nazionale di £ 80.000 per il parametro 100 attribuito alla allora esistente categoria D4;
- vengono previsti i c.d. terzi elementi a livello territoriale per quelle province già situate sui valori di £ 80.000;
- vengono indicati i parametri per tutte le altre categorie;
- vengono pure specificate le gradualità attraverso le quali quei trattamenti devono essere raggiunti nelle province in cui le retribuzioni minime siano risultate inferiori.

Ai contratti territoriali è demandata solo la determinazione dei sistemi applicativi.

Nel corso degli anni ’70, viene portata a compimento l’operazione di accentramento tendente ad eliminare ogni forma di trattamento che potesse apparire, in qualche modo, discriminatorio, nonché la fase transitoria del periodo ’70/’73. In questo senso, la successiva evoluzione può essere sintetizzata come segue:

- con il CCNL del ’73, viene riformata la classificazione del personale che, dalle categorie passa agli attuali otto livelli (attraverso una classificazione unica che non distingue più impiegati da operai ma individua livelli di professionalità);
- con lo stesso contratto vengono stabiliti i trattamenti minimi nazionali per ciascun livello di inquadramento e la contrattazione territoriale viene congelata;

- per la scala mobile si giunge all' accordo del 14 febbraio '75 che conduce gradualmente alla unificazione del valore di ciascun punto percentuale di contingenza.

A rafforzare queste spinte livellatrici, gli aumenti concessi nel corso degli anni '70 sono uguali per tutti i livelli di inquadramento.

Gli effetti di questa impostazione, propria non solo del settore del commercio, porta inevitabilmente, già alla fine degli anni '70, a due tipi di conseguenze:

1) l'effetto moltiplicatore sull'inflazione che la scala mobile sviluppa per la cadenza ristretta (trimestrale) degli scatti, per il "valore del punto" uguale per tutti e l'anomalia tecnica del suo sistema di calcolo nota con il nome di "erosione del gradino dell'indice" ai fini dello scatto dei punti;
2) il forte appiattimento delle retribuzioni che soffrono sia del congelamento della contrattazione territoriale, sia della non diversificazione degli aumenti economici, sia ancora del valore unico del punto di contingenza.

Oltre che per l'andamento della situazione economica generale, è soprattutto per queste componenti, in special modo per effetto della scala mobile, che si arriva, a cavallo tra gli anni '70 e gli anni '80, ad un'inflazione che viaggia intorno a tassi annui del 20%.

Ha così inizio la cosiddetta "politica dei redditi" che si snoda nelle seguenti tappe principali, per tutto il corso degli anni '80.

Il Protocollo Spadolini con il quale, ai fini del rientro dell'inflazione, le parti si propongono di riesaminare:

- "la struttura del salario e del costo del lavoro nelle loro diverse componenti";
- "la dinamica del salario e del costo del lavoro, ivi compresa la scala mobile";
- "i mezzi per ridurre il divario crescente tra costo del lavoro a carico dell'azienda e il reddito effettivo".

Ciò senza pregiudicare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Inoltre, vengono ipotizzati dei tassi di rientro graduale dell'inflazione ed in particolare il 16% per il primo anno. È ancora poco, ma è almeno l'inizio. Un passo più decisivo arriva con il cosiddetto Lodo Scotti del 22 gennaio 1983 che in materia salariale prevede:

- per la scala mobile il riporto a 100 dell'indice del costo della vita, ai fini dello scatto dei punti di contingenza;
- l'equivalente riproporzionamento del valore del punto (da 2389 a 6800 lire);

- la predefinizione degli aumenti contrattuali in corso;
- la durata dei contratti, non inferiore a 3 anni e mezzo;
- la non ripetitività delle materie regolabili con la contrattazione aziendale (l'unica forma di contrattazione integrativa rimasta in vita) rispetto a quelle previste dai contratti nazionali.

Ci sono già tutte le premesse per la fase dei grandi Protocolli di politica dei redditi degli anni '90 ed in particolare di quello del '93.

Con l'ulteriore tappa della revisione del sistema di calcolo della contingenza, apportato con la legge n. 38/86, e gli accordi del '91 e '92, che sanciscono la fine dell'era della scala mobile, si pongono definitivamente le premesse per il nuovo sistema di assetti contrattuali definiti con il Protocollo del 23 luglio 1993, con l'evidente obiettivo di porre rimedio a tutte le deficienze dimostrate dal precedente assetto, ed in particolare a:

- effetti moltiplicatori dell'inflazione;
- appiattimento delle retribuzioni;
- eccesso di automatismi contrattuali;
- riduzione dei margini di trattativa per i rinnovi contrattuali;
- compressione del ruolo delle parti sociali.

1.2 In particolare: il percorso della contrattazione di secondo livello

L'evoluzione della contrattazione del settore ha evidenziato, nel periodo considerato, ed in particolare, nella fase che va fino al 1973, una caratterizzazione più dal punto di vista formale che sostanziale, del livello nazionale, specie riguardo agli aspetti economici, mentre, viceversa, è stata la contrattazione decentrata, prevalentemente quella di livello territoriale, la vera protagonista nel dettare le regole sull'andamento dei salari.

In seguito, nel corso del secondo periodo preso a riferimento, dal '73 al Protocollo del '93, durante il quale il ruolo più forte, e quasi esclusivo è assunto dal contratto nazionale, il secondo livello di contrattazione, di rango territoriale, conosce la lunga stagione del "congelamento".

In questa fase si assiste, invece, ad una stagione di fermento della contrattazione decentrata, di livello aziendale che, specialmente nelle aziende di più grandi dimensioni, con l'accordo interaziendale del 1974 da un lato e con accordi applicativi nelle singole realtà aziendali, dall'altro, affronta gli istituti del salario e di altre materie attinenti all'or-

ganizzazione del lavoro, come ad es. il lavoro a tempo parziale, facendo da apripista rispetto ad istituti del mercato del lavoro che verranno successivamente ripresi e sviluppati dal contratto nazionale.

Negli anni '80 il contratto nazionale recupera nuovamente un ruolo guida nella elaborazione di nuove esperienze per la gestione del mercato del lavoro, con istituti innovativi che vanno dal part time, introdotto con il CCNL del 1983, prima che in Italia fosse stata emanata una legge sul tema, fino al telelavoro ed al job sharing, di fine anni '90 per arrivare all'apprendistato professionalizzante, con l'ultimo rinnovo del 2004, che è servito da guida finanche al legislatore per rendere immediatamente applicabile la nuova forma di contratto, così importante per l'occupazione dei giovani.

Alla contrattazione di secondo livello, di rango territoriale, vengono assegnate, come oggetto di accordo, materie riferite prevalentemente alle politiche attive del lavoro, alla formazione e qualificazione professionale, alla gestione dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, alla conciliazione delle controversie.

Alla contrattazione di secondo livello, di ambito aziendale, vengono assegnate materie che il contratto collettivo nazionale, a fronte di una legislazione lavoristica ancora "leggera", si limita a definire con normative quadro di indirizzo rinviandone al confronto aziendale la più puntuale definizione: dalla distribuzione dell'orario (turni o nastri orari), alle eventuali forme di flessibilità, alla determinazione dei turni feriali, ai contratti a termine, alla tutela della salute, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Capitolo 2
Il CCNL nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi dal protocollo del '93 al rinnovo del 2 luglio 2004

2.1 I principali obiettivi del Protocollo sulla politica dei redditi

Quando si parla del Protocollo del '93 si è soliti focalizzare l'attenzione sull'aspetto, forse oggi più dibattuto, della definizione degli assetti contrattuali, quando non può essere dimenticato che la struttura complessiva del Protocollo ha riguardato, in realtà, numerosi altri temi di importanza fondamentale che risultavano tutti coordinati nel definire un nuovo assetto degli impegni e degli obiettivi che il Governo e le parti sociali si ponevano per rilanciare il sistema economico dell'intero Paese.

I quattro filoni in cui il Protocollo del '93 si articolava erano i seguenti:

- politica dei redditi e dell'occupazione;
- politiche per il mercato del lavoro e per il sistema produttivo;
- rappresentanza sindacale;
- assetti contrattuali.

I primi due temi hanno avuto, negli anni successivi, una evoluzione sui cui effetti si potranno avere valutazioni diverse, ma di certo sono stati oggetto di politiche di sviluppo che, da un lato, hanno consentito di contenere l'andamento dell'inflazione entro la media europea e, dall'altro, hanno comportato una serie di interventi tendenti a combattere, con esito diverso, la disoccupazione.

Il tema della rappresentanza sindacale, al contrario, ha subìto un'evoluzione solo parziale per impulso delle parti sociali, attraverso gli accordi interconfederali che hanno regolamentato le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

L'impegno del Governo di "emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia erga omnes nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni con-

correnziali delle aziende" è rimasto inattuato anche successivamente agli Accordi del 1996 e del 1998, ed in ultimo nel Patto per l'Italia.

Sulla questione del valore dei contratti collettivi, successivamente alla cancellazione dal nostro ordinamento della ambigua definizione di "sindacati maggiormente rappresentativi", al fallimento di un disegno di legge presentato nel corso della Legislatura 1996-2001 e dopo l'esperienza nefasta dei cosiddetti "contratti pirata", concordati al ribasso da organizzazioni datoriali sfornite di qualunque rappresentatività, sta facendosi strada, nella legislazione degli ultimi anni, il principio della "maggiore rappresentatività in senso comparativo sul piano nazionale" delle organizzazioni sindacali sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Ciò risponde, almeno in parte, all'esigenza di sostenere il ruolo delle parti sociali e dei contratti collettivi da queste sottoscritti e di conferire un valore privilegiato alla "bilateralità", che oggi assolve al non trascurabile compito di supportare numerose iniziative individuate dalle parti stipulanti, nell'interesse di lavoratori ed aziende.

Basti pensare alla fondamentale azione, in gran parte surrogatoria dei ritardi della pubblica amministrazione, affidata dalle parti all'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ed agli Enti Bilaterali Territoriali nell'attuazione dell'apprendistato professionalizzante, con l'ultimo rinnovo contrattuale del Terziario del 2 luglio 2004.

2.2 I nuovi assetti contrattuali: regole della contrattazione nazionale

L'argomento, di cui oggi molto si è tornato a discutere, rimane comunque quello della rivisitazione degli "assetti contrattuali" e cioè delle regole che devono riguardare tutto il sistema negoziale, dalla presentazione delle piattaforme, alle linee guida cui le parti devono ispirare la propria azione ed, infine, alla conclusione dei contratti collettivi.

Nel 1993 l'accordo tripartito aveva portato, in breve, alla definizione dei seguenti parametri di riferimento:

- un contratto collettivo nazionale di categoria:
  durata
  - parte normativa: 4 anni
  - parte economica: 2 anni

  incrementi salariali
  - coerenza tra aumenti contrattuali ed inflazione programmata per il biennio;

  - verifica tra inflazione programmata e reale con eventuale conguaglio dei minimi tabellari;
  - raffronto competitivo e andamento specifico relativi al settore interessato;

- una contrattazione collettiva di secondo livello:
  - durata: 4 anni
  - incrementi salariali: variabili e correlati ad incrementi di produttività, qualità e competitività.

2.3 I nuovi assetti contrattuali: regole della contrattazione di secondo livello

Le parti stipulanti il CCNL del Terziario, nel rispetto di quanto previsto nel punto 3 del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo 23 luglio 1993, ribadendo quanto affermato nella Premessa generale, si sono date reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

I criteri guida degli accordi di tale livello risultano essere i seguenti:

- durata quadriennale;
- ambiti e modalità previsti dal CCNL di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi;
- erogazioni economiche strettamente connesse ai risultati conseguiti, in termini di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività;
- autonomia dei cicli negoziali (materie e voci in cui la contrattazione si articola);
- rinvio al CCNL del compito di definire le procedure di presentazione delle piattaforme ed i tempi di apertura dei negoziati, aziendale e territoriale.

2.3.1 Le funzioni affidate alla contrattazione aziendale dal CCNL Terziario

Questo livello di contrattazione e, conseguentemente, le materie oggetto di accordo si sono andati strutturando, così come risultano nella versione attuale, nel corso e per effetto dei vari rinnovi del CCNL Terziario.

Il quadro definitivo risulta composto, quindi, da una serie di stratificazioni che hanno portato a stabilizzare, nel modo di seguito illustrato, l'insieme delle materie trattabili, ferme restando le regole innovative previste dal Protocollo del '93, recepite a partire dal rinnovo del novembre 1994, specie in materia di erogazioni variabili e di procedure negoziali.

Limite dimensionale

- esigibilità solo nelle aziende che abbiano più di 30 dipendenti.

Accordi in materia di:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part time;
- determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 142;
- contratti a termine;
- contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
  a. progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
  b. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";

- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

Esame congiunto in materia di:
- classificazione del personale circa le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 97, e che assumano significato e valenza generali;
- organizzazione del lavoro, occupazione e condizioni di lavoro, in relazione a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione;
- interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

2.3.2 Le funzioni affidate alla contrattazione territoriale dal CCNL Terziario

A questo livello di contrattazione, che deve considerarsi comunque sempre alternativo rispetto alla contrattazione aziendale, possono essere realizzati confronti finalizzati al raggiungimento di:

Accordi in materia di politiche attive del lavoro:
- apprendistato e inserimento/reinserimento;
- programmi di formazione finalizzati a favorire la ricollocazione di lavoratori in aree a forte squilibrio occupazionale;
- interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative nazionali/comunitarie;
- programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che pre-

sentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età, per i quali non sia possibile attivare i contratti di inserimento di cui all'accordo interconfederale 14 febbraio 2004 e art. 41 del CCNL;

- azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
  a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
  b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Attività di studio e ricerca:

- classificazione del personale diretta ad evidenziare le esigenze emergenti nelle realtà locali alla Commissione Paritetica Nazionale;
- azioni positive a favore del personale femminile, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna e di pari opportunità, in coerenza con quanto convenuto a livello nazionale.

Incontri tematici con le OO.SS.:

- articolazione dell'orario settimanale;
- flessibilità dell'orario;
- articolazione dell'orario settimanale;
- lavoro domenicale e festivo;
- provvedimenti di carattere legislativo od amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Erogazioni economiche:

- variabili;
- non predeterminabili;
- non utili per il calcolo di alcun istituto;

- trattamento previdenziale - contributivo come da Protocollo del ’93 (decontribuzione al 3%);
- parametri:
  - disoccupazione (con disaggregazione dati grande distribuzione);
  - nati/mortalità delle imprese;
  - PIL regionale;
  - ore lavorate/assenze;
  - flussi turistici;
- fonti ufficiali per l’acquisizione dei dati:
  - Cerved;
  - banca dati Unioncamere;
  - Direzioni Provinciali del Lavoro;
  - sedi periferiche INPS;
  - Ministero Industria;
  - Istituto Guglielmo Tagliacarne;
  - ISTAT.

2.3.3 Considerazioni conclusive sugli sviluppi della contrattazione di secondo livello

A quasi tredici anni dalla conclusione del Protocollo tripartito del ’93, che ha ispirato anche la conclusione dell’ultima tornata dei più rilevanti rinnovi nazionali di categoria, da quello del Terziario della distribuzione e dei servizi del 2004 al recente contratto delle aziende metalmeccaniche, da più parti si sostiene la necessità di un aggiornamento o comunque di una verifica dei principi ispiratori contenuti nel Protocollo del 1993; tuttavia, le notevoli differenze di vedute tra le varie organizzazioni datoriali e sindacali, da un lato, e il momento istituzionale, non particolarmente indicato per l’avvio di una discussione triangolare che deve vedere l’interlocutore Governo seduto al tavolo della concertazione, dall’altro, hanno fatto sì che non sia stato possibile collocare tra i temi prioritari dell’agenda dei lavori l’avvio del confronto per la riscrittura delle regole e per la nuova sistemazione degli assetti contrattuali esistenti.

Gli interrogativi che le parti sociali e gli interpreti del diritto si pongono sono molti e trovare la giusta sistemazione ai tasselli di questo mosaico non sarà cosa facile; tuttavia, questa è la sfida che attenderà le istituzioni e le parti sociali, datoriali e sindacali, con l’avvio della nuova legislatura e l’insediamento del nuovo esecutivo.

2.3.4 Le funzioni affidate alla Bilateralità dal CCNL Terziario

Nel CCNL Terziario, fin dagli anni ’70, si è realizzato un avanzato sistema di relazioni sindacali ai vari livelli: nazionale, territoriale, aziendale.

Dagli anni ’80 il quadro si è ulteriormente arricchito di una serie di strumenti in grado di valorizzare la qualità delle relazioni sindacali, facendo registrare, tra le altre, la positiva esperienza delle Commissioni paritetiche in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato e di conciliazione delle controversie.

Allo stesso tempo, si sono poste le basi per la costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali, quali realtà avanzate del sistema di relazioni negoziali tra le parti sociali, puntando in primo luogo sugli Osservatori territoriali, sul monitoraggio della contrattazione e del mercato del lavoro, sulla formazione e qualificazione professionale.

La spinta “concertativa” degli anni novanta ha consentito di proseguire sul percorso delle soluzioni innovative individuate e concordate tra le parti sociali all’interno del tracciato contrattuale, trovando in quella sede negoziale, ai vari livelli, soluzioni condivise sia di carattere relazionale che di carattere normativo.

Tutto ciò si è reso possibile, in quanto sono stati realizzati interventi sul versante legislativo sia a valle del processo contrattuale, sia di carattere programmatico, mantenendo, sempre e comunque, un ruolo forte di rinvio alla contrattazione.

Questa impostazione di fondo ha consentito di realizzare anche significativi processi di riforma, mantenendo un clima sociale generalmente non conflittuale e fortemente orientato alla coesione.

La contrattazione degli anni ’90 e 2000 ha impresso una forte accelerazione allo sviluppo della bilateralità, assegnando una particolare valenza agli aspetti e ai processi collegati alla logica del servizio verso le imprese ed i lavoratori.

È una ulteriore conferma in questa direzione la volontà di costituire contrattualmente altri organismi, sempre di carattere bilaterale, quali Quas e Quadrifor, rivolti alla categoria dei Quadri, che grande rilievo hanno conosciuto nel settore del Terziario e che hanno rappresentato una risposta qualificante delle parti sociali alle esigenze espresse dalle realtà aziendali e lavorative.

Il dato da sottolineare rispetto a questi passaggi è che il settore si è fatto interprete, ed ha sostenuto tali istanze, basandosi esclusivamente sulle risorse interne al sistema.

L'evoluzione legislativa ha poi fatto registrare, negli stessi anni, il riconoscimento di un ruolo forte di prospettiva alle strutture paritetiche costituite dalle parti sociali, sia sul versante delle iniziative di carattere formativo, che in merito alla evoluzione degli strumenti di welfare di origine prettamente contrattuale, sospingendo le parti ad attivare strumenti di natura bilaterale per avviare e il sistema di previdenza complementare (FONTE) e il sistema di formazione continua (FOR.TE).

È in questo scenario che va collocato l'iter della riforma Biagi, per quanto riguarda le realtà del Terziario di mercato e dei servizi.

In questo contesto, infatti, le parti sociali si sono rafforzate nel convincimento che la bilateralità potesse svolgere un ruolo di sicura prospettiva.

A tal fine, è sembrata rilevante la definizione giuridica degli "enti bilaterali" ed il loro ruolo di sede privilegiata per la regolazione del mercato del lavoro, nonché di promozione di una occupazione regolare e di qualità.

Si è trattato, in questo caso, di interpretare e coniugare al meglio, nello scenario della contrattazione, il ruolo della bilateralità nei termini più appropriati e consoni ai cambiamenti in atto, sintonizzando le risposte contrattuali individuabili ai processi legislativi in corso.

Probabilmente questo percorso necessiterà di più passaggi contrattuali, in occasione delle prossime tornate negoziali, evidentemente sulla base di una approfondita riflessione congiunta rispetto alle esperienze che si andranno a realizzare all'interno delle diverse realtà aziendali.

È da rilevare in ogni modo il fatto che l'insieme degli strumenti adottati dalle parti sociali del Terziario, nell'ambito della bilateralità, hanno costituito uno strumento di servizio per le politiche di sviluppo settoriale, in grado di governare ed accompagnare i grandi processi di trasformazione del mercato del lavoro.

I punti di forza, al riguardo, sono costituiti dalla conseguente ramificazione/presenza capillare sul territorio degli Enti e dal contatto diretto e quotidiano sostenuto dagli stessi con le imprese e con i lavoratori.

Si è trattato, in definitiva, di un'intuizione vincente che ha consentito di realizzare un collegamento funzionale con le nuove logiche in materia di sussidiarietà e decentramento, consentendo al terziario di mercato di affermarsi tra i settori protagonisti e trainanti dell'economia nazionale.

In termini di risultati conseguiti sono ormai quasi 100 gli Enti bilaterali costituiti: la gran parte dei territori comincia ad essere nella condi-

zione di realizzare un osservatorio privilegiato, in grado di individuare, con cognizione di causa e tempestività, le dinamiche del "mercato del lavoro" locale, di analizzarne, in termini significativi, i fabbisogni formativi, di apprestare, in tempo reale, i servizi a valore aggiunto che il CCNL ha demandato agli Enti Bilaterali Territoriali (ad es. apprendistato, formazione, D.Lgs. 626 sulla sicurezza).

Gli Enti bilaterali costituiscono pertanto una risorsa che può risultare decisiva, in virtù della ramificazione sul territorio, del contatto diretto con le imprese e con i lavoratori, della funzione di strumento attuativo delle politiche di sviluppo concordate tra le parti sociali.

Inoltre, agli stessi è stato assegnato un compito di ordine programmatico, a livello di contrattazione territoriale, per l'elaborazione di proposte in materia di classificazione, per lo svolgimento di attività di studio e ricerca in materia di azioni positive e per il confronto sull'orario di lavoro e degli orari commerciali, in quanto alle Associazioni territoriali, datoriali e sindacali, è stata affidata la possibilità di avvalersi degli strumenti messi a disposizione dagli Enti Bilaterali Territoriali per il reperimento di dati statistici, costituzione di Commissioni e Osservatori specifici.

La costituzione di EBINTER, a livello nazionale, alla fine degli anni '90, ha significato da un lato voler operare nella logica della costruzione di un sistema a rete, dall'altro, di voler dotare il settore di una cabina di regia in termini di: Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e non solo, monitoraggio e analisi dei fabbisogni formativi, ricerche e indagini su temi di attualità e forte interesse specifico per il settore, partecipazione a progetti formativi pilota, anche in ambito FSE, realizzazione, in sinergia con il mondo accademico Universitario, di Master di specializzazione per figure professionali destinate ai nostri settori.

Capitolo 3
Le caratteristiche del Rapporto

3.1 Gli obiettivi

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario si era dato, tra i suoi obiettivi istituzionali prioritari, sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, quello di realizzare, nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio Nazionale, un archivio della contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale, del settore terziario. Ciò al fine di dare inizio ad una prima indagine riferita ad un periodo di rilevazione sufficientemente significativo e fornire una panoramica sulle tendenze e sui risultati raggiunti dal sistema contrattuale decentrato, così come organizzato dalla contrattazione collettiva nazionale successiva al Protocollo sulla politica dei redditi del 1993.

A questo specifico riguardo, l'insediamento di un apposito Gruppo di lavoro, all'interno dell'Osservatorio Nazionale, con il compito di procedere alla raccolta, definizione e classificazione della contrattazione decentrata di secondo livello, ha consentito di reperire e di archiviare un numero significativo di accordi/contratti di gruppo, aziendali e territoriali realizzati, avvalendosi delle diverse fonti disponibili (siti delle parti sociali, archivi CNEL, archivi delle associazioni datoriali e sindacali provinciali).

Obiettivo dell'archivio è stato, da un lato, quello di raccogliere il maggior numero di accordi esistenti e, dall'altro, quello di costruire un campione sufficientemente rappresentativo, riferito alle classi dimensionali delle imprese ed ai settori rappresentati nell'ambito della contrattazione aziendale, in grado di raffigurare uno spaccato delle diverse specificità settoriali delle realtà imprenditoriali del terziario e del conseguente sistema di relazioni sindacali attivato.

Al tempo stesso, l'archiviazione, così come effettuata, consente diversi livelli di aggregazione e di disaggregazione dei dati raccolti, considerato che le materie sono state sistematizzate con riferimento alle classi dimensionali, ai settori, ai territori.

3.2 Alcune note di metodo

Occorre chiarire in premessa che in questo primo Rapporto Nazionale si è proceduto ad un'indagine di tipo quantitativo per consentire di individuare le principali linee di orientamento su come si è andata sviluppando la contrattazione decentrata del settore Terziario, inquadrando la ricerca anche in una cornice di carattere storico, consapevoli del fatto che tale analisi costituisce una tappa imprescindibile per affrontare, in una seconda fase, anche quella di carattere qualitativo, rispetto agli istituti contrattuali trattati e consentire una visione più sistematica del fenomeno.

La costruzione dell'archivio è basata sulla raccolta di un campione di accordi sufficientemente significativo, in grado di cogliere le caratteristiche e le peculiarità della contrattazione sia aziendale/settoriale che territoriale.

Si tratta di una prima importante analisi di scenario che consente di esaminare lo sviluppo della contrattazione in un settore così determinante, ma al contempo anche estremamente polverizzato, mai in precedenza oggetto di studio in termini così approfonditi, considerato che sono stati approcciati gli istituti più qualificanti demandati alla contrattazione di secondo livello.

Questa impostazione metodologica consente di esaminare il materiale raccolto secondo un'ottica che evidenzia la provenienza settoriale e territoriale della contrattazione di secondo livello, ed al tempo stesso fornisce uno strumento di riflessione ed una lettura più agevole dei risultati a tutti coloro che si occupano di relazioni sindacali nel settore del terziario.

Un ulteriore elemento di riflessione va fatto sul periodo di rilevazione preso a riferimento per l'indagine: la rilevazione, infatti, è riferita ad un periodo che va dal 1998 al 2005 per consentire l'analisi della contrattazione di secondo livello dal momento in cui essa ha cominciato a strutturarsi sempre più nei termini e secondo le modalità più coerenti ai principi ispiratori del Protocollo sulla politica dei redditi del '93.

3.3 Sintesi dei risultati

Il campione considerato ha le seguenti caratteristiche:

3.3.1 Contrattazione Aziendale

In premessa occorre evidenziare che, nell'ambito della contrattazione di secondo livello del settore Terziario, gli accordi aziendali raccolti, campionati e archiviati, sono complessivamente 82 riguardanti in totale 46, tra aziende o gruppi aziendali.

Tutto il materiale raccolto è stato archiviato per settori, per classi dimensionali, per territorio, per materie/istituti contrattuali trattati.

L'analisi delle figure che seguono, consentirà di svolgere alcune riflessioni utili, sia rispetto alla distribuzione dei settori, rientranti nell'ambito della sfera di applicazione del CCNL Terziario, prevalentemente investiti dalla contrattazione decentrata, sia rispetto alle classi dimensionali mediamente individuate, sia rispetto alla distribuzione dei dipendenti per settori e per fasce dimensionali.

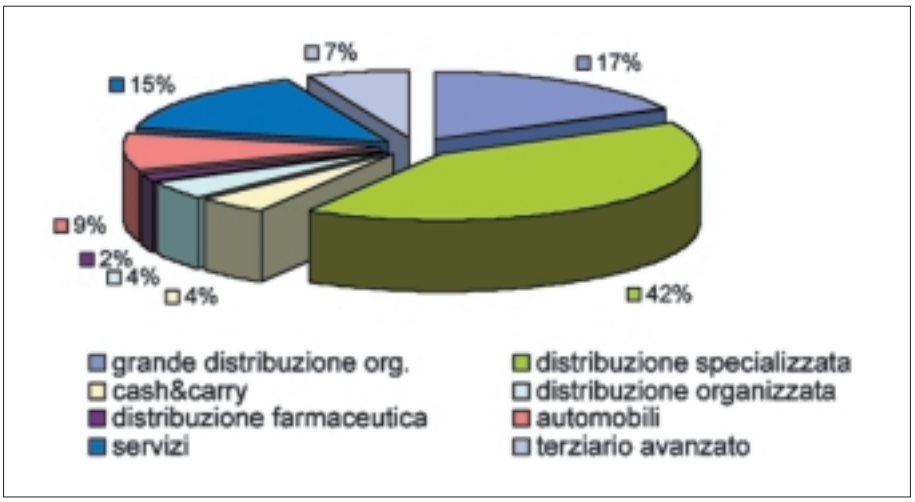
Settori

Sono 8 i settori di attività economica presi in considerazione, così come richiamati dal CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi:

1) Grande Distribuzione Organizzata (ingrosso/dettaglio)
2) Distribuzione Organizzata (ingrosso/dettaglio)
3) Cash and Carry
4) Distribuzione Specializzata
5) Distribuzione Farmaceutica
6) Autovetture e Macchine industriali
7) Servizi
8) Terziario Avanzato.

Distribuzione aziende per settori

fig. 1 – Distribuzione aziende per settori (val. %)



Come risulta nella fig. 1, il 42% del campione delle aziende che hanno realizzato la contrattazione è costituito dal settore della distribuzione organizzata, che con il 17% della grande distribuzione organizzata e con il 4% del cash & carry concorrono per oltre 2/3 a rappresentare il panorama della contrattazione raccolta.

Ciò a conferma del fatto che il commercio tradizionale dell'area distributiva è storicamente il più avanzato nell'esperienza della contrattazione di secondo livello e consolida il proprio modello come punto di riferimento principale rispetto a tutto il settore terziario.

Il settore della distribuzione specializzata sta assumendo, specie nel corso di questi ultimi anni, una sua precisa fisionomia organizzativa e pertanto inizia a conoscere una contrattazione aziendale dedicata ed orientata alle proprie specificità: il dato qui rappresentato sta a dimostrare che questo settore ha al proprio interno potenzialità di contrattazione aziendale sicuramente interessanti.

Ben rappresentati risultano dall'indagine anche i settori dei servizi e del terziario avanzato che, rispettivamente, con il loro 15% e 7%, coprono quasi un quarto del campione esaminato.

Al riguardo l'indagine consente di mettere in evidenza il fatto che queste realtà, affacciatesi recentemente nella sfera di applicazione del CCNL Terziario, conoscano sia per le dimensioni aziendali, sia

per il tipo di organizzazione aziendale, un momento di negoziazione decentrato.

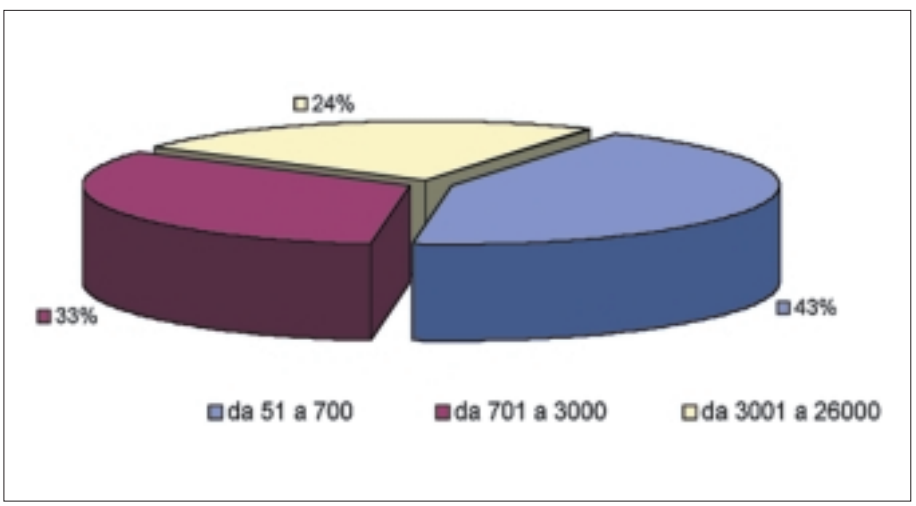
Si evidenzia, ancora, il campione delle aziende del settore automobilistico, che raggiunge da solo il 9% del totale delle aziende esaminate.

Probabilmente questa prima indagine non ha consentito una mappatura completa rispetto a questo settore, che spesso realizza occasioni di contrattazione decentrata polverizzati a livello provinciale, mentre i dati raccolti in questa fase sono riferiti a realtà aziendali di ambito prevalentemente nazionale, che consentono comunque di rappresentare un quadro del settore sufficientemente realistico.

Conclude il quadro la realtà della distribuzione farmaceutica, il cui dato del 2% sta ad indicare che il settore è caratterizzato da aziende di medie e piccole dimensioni, per la gran parte quindi poco investite dalla contrattazione di secondo livello.

Classi dimensionali delle aziende

fig. 2 – Aziende per classi dimensionali (val. %)



Occorre sempre ricordare che la contrattazione aziendale è consentita dal CCNL Terziario per le imprese che abbiano più di 30 dipendenti. L'indagine svolta ha fatto rilevare che le realtà aziendali destinatarie della contrattazione di secondo livello si riferiscono ad una popo-

lazione dipendente ben superiore alla soglia dei trenta dipendenti indicata dal CCNL Terziario. Il campione interessato, infatti, ha messo in evidenza una serie di fasce dimensionali ben più corpose, comprese prevalentemente tra un numero superiore ai 50 dipendenti, con punte che arrivano fino ai 26.000 dipendenti.

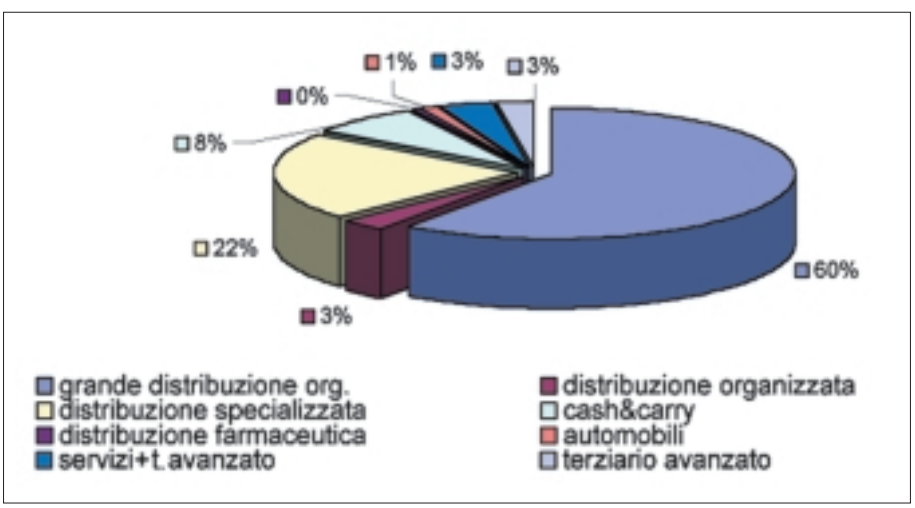
L'indagine fa rilevare che il 43% delle aziende campionate si colloca nella fascia che va da 51 a 700 dipendenti, a dimostrazione del fatto che quasi la metà delle realtà aziendali impattate dalla contrattazione di secondo livello è composta da un livello dimensionale medio.

Il 33% appartiene alla fascia compresa tra 701 e 3000 dipendenti ed anche questo dato sta a significare che 1/3 delle aziende oggetto dell'indagine si attestano su un livello medio alto.

La terza fascia, compresa tra 3001 e 26000 dipendenti, rappresenta soprattutto realtà aziendali di Gruppo che, con il loro 24%, costituiscono un quarto dell'intero campione.

Distribuzione dei dipendenti per settori

fig. 3 – Distribuzione totale dipendenti per settori (val. %)



Se si procede ad una analisi comparata riferita nel dettaglio ai singoli settori si può rilevare che, rispetto ad una platea complessiva di circa 130 mila dipendenti, il 60% riguarda le realtà aziendali della gran-

de distribuzione organizzata, cui vanno aggiunte, per tipologia commerciale similare, il cash & carry con il suo 8% e la distribuzione organizzata con il suo 3%, per un valore complessivo, di tale macro settore, pari al 72%.

Segue immediatamente la distribuzione specializzata che, con il suo 22%, conferma, in prospettiva, le sue potenzialità di sviluppo, in base alle connotazioni specifiche via via assunte dalle aziende di riferimento.

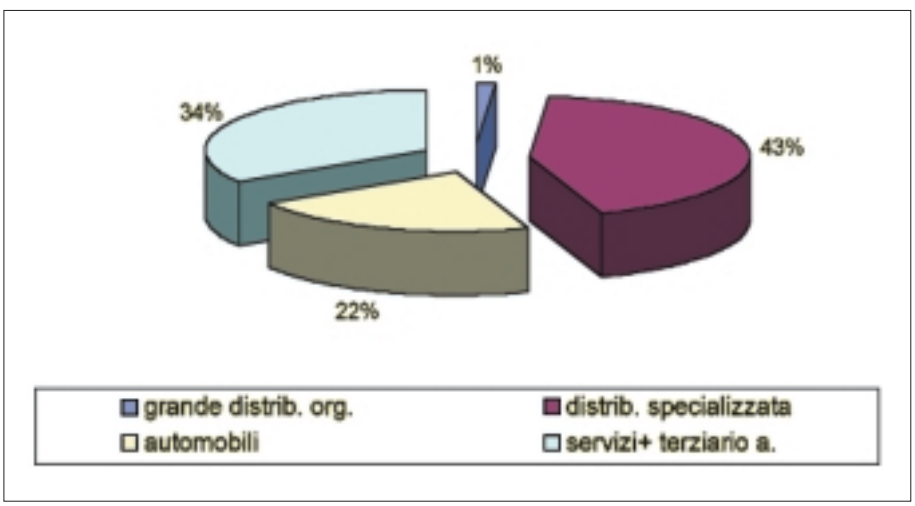
Il settore servizi, insieme con quello del terziario avanzato, costituiscono il 6% del totale, confermando, in prospettiva, in base alle loro specifiche identità, di poter ampliare in maniera significativa, in futuro, l'area delle realtà interessate a questo livello di contrattazione.

Il settore automobili, sebbene in termini percentuali rappresenti solamente l'1%, tuttavia prende in considerazione una significativa platea di circa 1.300 dipendenti, dato non trascurabile, se si considera che l'indagine ha potuto prendere in esame accordi prevalentemente di livello nazionale.

Distribuzione per settori

a) fascia dimensionale 51/700

fig. 4*a* – Distribuzione per settori (fascia dimensionale 51 – 700)



La fig. 4*a* consente di esaminare la distribuzione dei dipendenti per settori secondo una suddivisione che evidenzia in particolare il prevalere di quattro aree in modo significativo, in relazione alla fascia dimensionale considerata.

In tale fascia emerge la distribuzione specializzata che, con il suo 43% è il settore più rilevante, a conferma del fatto che tale tipologia di vendita si struttura agevolmente su questa fascia dimensionale medio bassa.

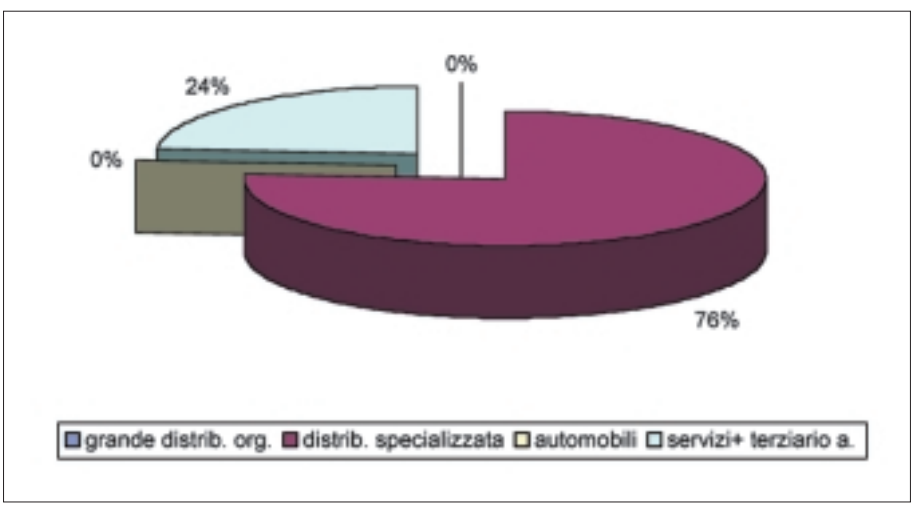
Segue il macro settore servizi/terziario avanzato, qui considerato in un unico campo, che con il 34%, analogamente al settore precedentemente esaminato, esprime su tale fascia dimensionale il proprio asset di riferimento più qualificante.

Anche il settore auto conferma con il 22% che la tipologia di vendita standard si esprime, in via pressoché esclusiva, in questa soglia dimensionale.

L'esame si conclude con il dato della grande distribuzione organizzata che, con il suo 1%, riconferma che il settore non vede la sua collocazione più rappresentativa in questa fascia; ciò sta a dimostrare che, al momento, rispetto alla propria organizzazione di vendita ed agli assetti societari presenti in Italia, prevale una contrattazione aziendale unica di gruppo, che va a collocare questo settore, come indicato dalla fig. 4c, principalmente nella fascia dimensionale più elevata.

b) fascia dimensionale 701/3000

fig. 4*b* – Distribuzione per settori (fascia dimensionale 701 – 3000)



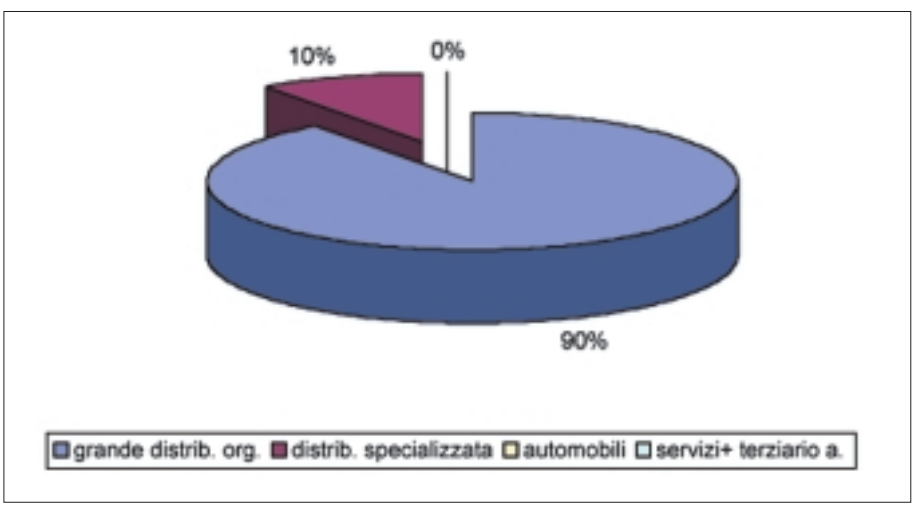
La fig. 4*b* pone in evidenza, in particolare, che in questa fascia dimensionale vanno a collocarsi prevalentemente due soli settori: la distribuzione specializzata e il macro settore servizi/terziario avanzato.

Il settore della distribuzione specializzata, con il 76% ritrova, anche in questa soglia dimensionale, una collocazione importante e rispondente alla propria tipologia di vendita.

Il macro settore dei servizi/terziario avanzato, trova una sua connotazione ben precisa anche in questo ambito dimensionale, a dimostrazione del fatto che determinate realtà aziendali conoscono probabilmente una fase di consolidamento e di sviluppo e tendono, pertanto, ad organizzarsi e a strutturarsi in modo sempre più complesso.

c) fascia dimensionale 3001/26000

fig. 4*c* – Distribuzione per settori (fascia dimensionale 3001–26000)



Conclude l'analisi della distribuzione per settori, la fig. 4*c* che raggruppa nella fascia dimensionale più rilevante numericamente due settori che, per tipologia di vendita e per esperienza di contrattazione aziendale, rappresentano le punte più avanzate nel settore del terziario di mercato: la distribuzione specializzata e la grande distribuzione organizzata.

Ovviamente il dato percentuale relativo alla seconda, pari al 90% è di gran lunga il più significativo, rispetto a quello della prima che è pari solo al 10%.

Certamente questi dati confermano quella tendenza strutturale di un sistema commerciale impostato su reti di vendita capillari che rispondono a logiche aziendali aventi a riferimento, in via pressoché esclusiva, grandi gruppi societari che hanno replicato, in Italia, le strategie organizzative e di mercato già sperimentate in altri paesi europei.

3.3.2 Contrattazione Territoriale

Aree territoriali con accordi

Sono interessate principalmente le aree territoriali dell'Italia del Nord Est, ma anche aree dell'Italia Centrale qualitativamente e quantitativamente significative, come ad esempio l'area metropolitana di Roma.

In totale sono stati realizzati 11 accordi riguardanti altrettante province.

Come si ha modo di rilevare dalla fig. 5 le aree regionali interessate dalla contrattazione di livello provinciale sono cinque: tre riguardano l'Italia Nord-orientale e due l'Italia centrale.

In particolare, si osserva che è il Veneto la realtà territoriale più coinvolta con ben sei province, mentre l'Emilia Romagna vede interessate due province ed infine il Trentino Alto Adige, la Toscana ed il Lazio conoscono la contrattazione esclusivamente in una sola provincia.

fig. 5 - Regioni con contrattazione provinciale

regione	*provincia*	*n. dipendenti*
TRENTINO ALTO ADIGE	Bolzano	16.000
VENETO	Padova	25.000
	Rovigo	5.000
	Treviso	10.000
	Venezia	35.000
	Verona	30.000
	Vicenza	30.000
EMILIA ROMAGNA	Piacenza	10.000
	Reggio Emilia	25.000
TOSCANA	Pistoia	10.000
LAZIO	Roma	240.000
TOTALE		**460.000**

Dipendenti interessati

Se, da un lato si può rilevare che il totale dei dipendenti interessati dalla contrattazione territoriale, di livello provinciale, è complessivamente pari a 460.000 occupati nel settore del terziario della distribuzione e dei servizi, dall'altro è da sottolineare che il campione degli accordi raccolti fotografa indubbiamente un quadro di sviluppo della contrattazione incentrato prevalentemente nell'area Nord - Orientale dell'Italia, nel Veneto in modo particolare, ma riguarda altresì una realtà metropolitana di tutto rilievo dell'Italia centrale, come la città di Roma.

Per il resto arriva la conferma che la gran parte delle province non sono coinvolte dalla contrattazione, in quanto il rilancio di tale livello è ancora abbastanza recente.

Tuttavia, il dato ricavato, nel suo insieme, costituisce un punto di riferimento importante, sia perché consente di analizzare quali risultano essere gli istituti oggetto della contrattazione territoriale, sia perché il numero di dipendenti cui si applica la contrattazione in questione, pari a circa 460.000 unità, rappresenta, in termini statistici, un campione certamente significativo.

Capitolo 4
Analisi dei principali lineamenti
della contrattazione di secondo livello

4.1 Le materie oggetto della contrattazione aziendale e territoriale

La contrattazione di secondo livello del settore del terziario della distribuzione e dei servizi raccolta, che comprende 82 accordi aziendali o di gruppo e 11 accordi territoriali, è stata archiviata, secondo un criterio concordato dal Gruppo di lavoro dell'Osservatorio Nazionale, sulla base di un indice tematico composto da undici voci generali, che, al loro interno, contengono ulteriori sottovoci.

È opportuno, a questo punto, ricordare sia le undici voci generali (contrassegnate dalle sigle che compariranno nei grafici 6-7), che gli argomenti/istituti contrattuali ricompresi in ciascuna di esse:

Relazioni sindacali [RS]
Diritti d'informazione
Pari opportunità
Contributi sindacali
Rappresentanze sindacali
Autoregolamentazione diritti
Organismi paritetici
Composizione controversie
Collegi arbitrali
Assemblee e referendum
Permessi e aspettative sindacali

Mercato del lavoro [MDL]
Apprendistato
Part time
Contratti a termine

Contratti di formazione e lavoro
Lavoro interinale
Telelavoro
Contratti atipici
Altre forme di flessibilità

Organizzazione del lavoro [ODL]
Orario di lavoro: turni, nastri
Orari aperture commerciali
Flessibilità/articolazione

Permessi-aspettative [PA]
Congedi parentali
Permessi per handicap
Altri congedi
Trattamento malattia
Ferie/festività

Formazione professionale [FPDAS]
Formazione
Riqualificazione
Diritto allo studio

Trattamenti economici [TEP]
Indicatori
Salario variabile
Premi e indennità fisse
Trattamento fine rapporto
Lavoro straordinario
Altre indennità

Trattamenti trasferte [TMT]

Ambiente e sicurezza [AES]
RLS aziendale
RLS territoriale
Organismi paritetici territoriali
Sicurezza e prevenzione salute
Infortuni sul lavoro

Assistenza sanitaria integrativa [ASI]

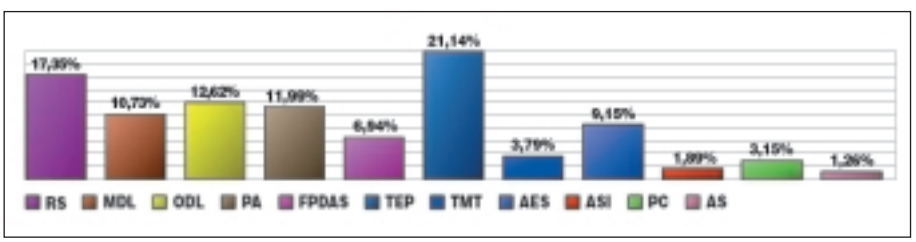
Previdenza complementare [PC]

Ammortizzatori sociali [AS]

4.2 La contrattazione aziendale: il quadro di riferimento per materie

Come si evince dalla fig. 6, sulla base delle undici voci tematiche, si è potuta realizzare una rappresentazione grafica, in termini percentuali, del grado di penetrazione e di incidenza delle stesse materie rispetto agli accordi aziendali o di gruppo raccolti e archiviati.

fig. 6 – Contrattazione aziendale per materie



In particolare, emerge, trattandosi di un risultato di carattere trasversale per tutti gli accordi aziendali, il dato relativo al trattamento economico (21,14%), seguito da quello relativo alla disciplina delle relazioni sindacali (17,35%), a conferma che, da un lato, le partite economiche nel loro complesso e, dall'altro, il sistema delle relazioni tra le parti e della loro rappresentanza, con diritti e tutele connessi, sono i due assi portanti dello schema sviluppato tra le parti negoziali, così come emerso dall'analisi.

Altri temi strategici vengono confermati come tali sul versante dell'organizzazione del lavoro, del mercato del lavoro, dei permessi e aspettative che, rispettivamente con il 12,62%, 10,73% e 11,99%, confermano una diffusa e consolidata esperienza del Terziario nel contrattare le materie sopra evidenziate.

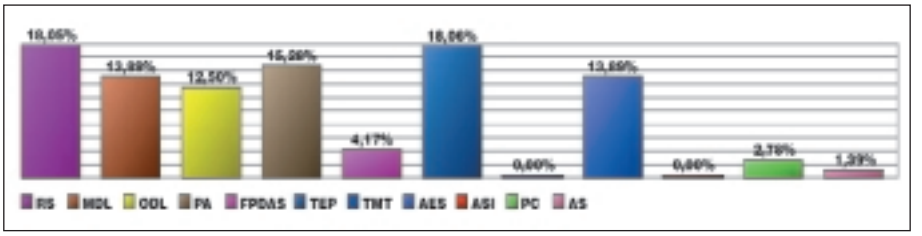
Seguono, con il 9,15% e con il 6,94%, le materie dell'ambiente e sicurezza e della formazione professionale, che stanno ad indicare

un'attenzione piuttosto diffusa verso argomenti che, nell'ultimo decennio, hanno avuto la loro avanzata regolamentazione legislativa, cui sono seguiti accordi attuativi che hanno coinvolto le parti sociali a livello nazionale e a livello decentrato anche nel settore Terziario.

Infine, concorrono a concludere il quadro, materie solo da poco tempo oggetto di confronto, in quanto collegate all'adozione di provvedimenti legislativi recenti (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa).

4.2.1 In particolare: il settore della grande distribuzione organizzata

fig. 6a – Contrattazione aziendale per materie: il settore della grande distribuzione organizzata



Per quanto riguarda questo primo dato settoriale disaggregato, si rileva che viene confermata la tendenza evidenziata nel quadro generale circa la predominanza delle materie che disciplinano le relazioni sindacali ed i trattamenti economici integrativi.

D'altro canto, è questo il settore dove per dimensioni ed organizzazione si sono realizzate le primissime esperienze di contrattazione decentrata, e questo ha fatto sì che il confronto nel corso del tempo portasse ad un elevato sviluppo delle suddette materie che, da questo quadro, risultano identiche per percentuale di diffusione (18,06%).

Segue il blocco delle materie che incidono sull'organizzazione del lavoro in senso lato (permessi e aspettative 15,29%; mercato del lavoro 13,89%; organizzazione del lavoro 12,50%), dovendosi evidentemente ricomprendere in quest'ambito, anche l'argomento delle assenze dal lavoro dovute a permessi e/o aspettative, visto il loro indubbio riflesso organizzativo.

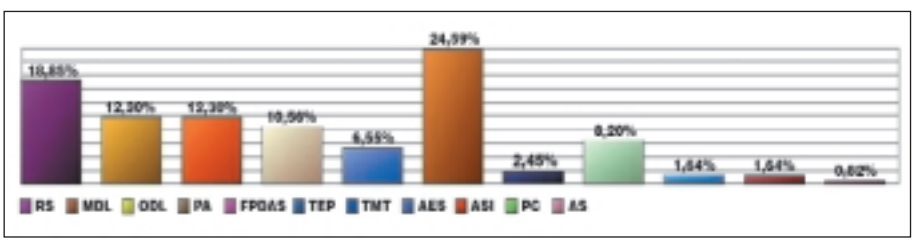
Maggiore risalto risulta assegnato in questo settore alla materia dell'ambiente e sicurezza che, con il 13,89% conferma, soprattutto se raffrontato con quello del quadro generale (fig. 6), un avanzato e diffuso livello di confronto, considerati i riflessi che l'argomento comporta in termini di tutela dei lavoratori e di conseguenti adempimenti a carico delle imprese.

Il valore del 4,17%, che fotografa la percentuale di regolamentazione della formazione, sta ad indicare l'attenzione delle parti verso l'aggiornamento delle professionalità presenti in azienda.

Per le restanti materie, la grande distribuzione organizzata appare in linea con il quadro generale.

4.2.2 In particolare: il settore della distribuzione specializzata

fig. 6b – Contrattazione aziendale per materie: il settore della distribuzione specializzata



Una prima considerazione di ordine generale, se si raffronta il quadro di questa figura con la precedente e anche con il quadro dell'intero settore aziendale (fig. 6), porta ad evidenziare che l'attenzione primaria dei confronti realizzati è destinata ai trattamenti economici e di produttività (24,59%), a conferma che le caratteristiche dimensionali ed organizzative di tale settore privilegiano questa tematica, assegnando nel contempo al tema delle relazioni sindacali, con il 18,85%, un valore sostanzialmente in linea con quanto rilevato per il settore precedente.

Si conferma altresì un quadro sostanzialmente coerente con il settore della GDO, anche per quanto riguarda il blocco delle materie che incidono sull'organizzazione del lavoro in senso lato (permessi e aspettative 10,56%; mercato del lavoro 12,30%; organizzazione del lavoro 12,30%), rilevato il fatto che le strutture organizzative tipiche dei due settori possono considerarsi, in molti casi, analoghe.

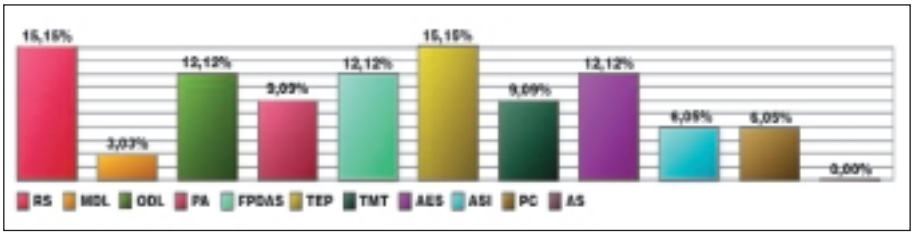
Un valore significativo è assegnato alla formazione professionale che, con il 6,56%, testimonia il fatto che tipologie commerciali organizzate su determinate fasce dimensionali e caratterizzate da una forte specializzazione merceologica, comportano l'adozione di previsioni contrattuali che valorizzino un costante aggiornamento professionale.

Anche riguardo alla materia dell'ambiente e sicurezza, si conferma, con l'8,20%, la tendenza, rilevata in precedenza, di assegnare alle tutele ed alle misure di prevenzione a livello aziendale, un grado certamente adeguato di confronto.

Non sono trascurate, anche in questo settore, dal livello di confronto negoziale, materie di indubbio consolidamento in futuro, quali la previdenza complementare (1,64%) e l'assistenza sanitaria integrativa (1,64%).

4.2.3 In particolare: il settore delle autovetture e macchine industriali

fig. 6c – Contrattazione aziendale per materie: il settore delle autovetture e macchine industriali



In questo settore, ad elevata specializzazione, trovano conferma alcuni dati già rilevati nei precedenti grafici, quali quelli relativi alla predominanza delle relazioni sindacali e dei trattamenti retributivi integrativi e di misurazione della produttività che, con il loro complessivo 30,30%, coprono quasi un terzo del confronto negoziale.

Un dato evidente, in via pressoché esclusiva rilevato in questo settore, è quello del 9,09% riconosciuto ai trattamenti per trasferta, spiegabile con il fatto che alcune figure tipiche di questo settore sono per definizione "itineranti" e rappresentano una leva determinante sul fronte commerciale.

Altri elementi di spicco rispetto al panorama complessivo del settore sono costituiti dalle materie dell'ambiente e sicurezza e della formazione professionale che, con il loro complessivo 24,24%, stanno ad indicare quanto siano considerate strategiche le sottolineature, in termini contrattuali, rispetto a questi ambiti.

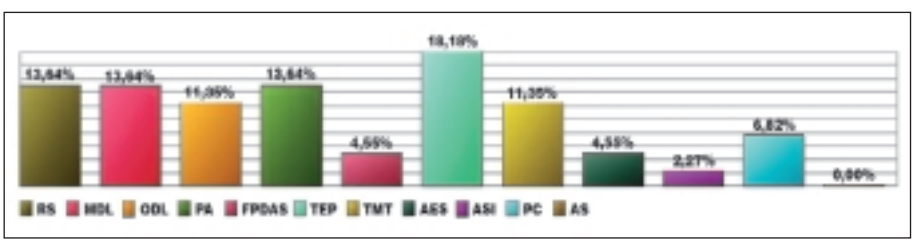
Nella macroarea esaminata anche nei settori precedenti, che è stata sopra definita dell'organizzazione del lavoro in senso lato, l'unico valore che si discosta sensibilmente dai precedenti è quello del mercato del lavoro che qui è pari solamente al 3,03%, mentre gli altri due valori (organizzazione del lavoro 12,12% e permessi/aspettative 9,09%) possono considerarsi sostanzialmente in linea con i precedenti.

Un dato sicuramente in controtendenza è quello che si registra in materia di assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare, che, con il loro 6,06% ciascuno, vanno ad implementare il già consolidato pacchetto di materie con riflessi retributivi.

La ragione di ciò è collegata al fatto che la gran parte delle aziende di questo settore è espressione di società multinazionali, che hanno sviluppato da tempo sensibilità diverse rispetto a queste tematiche e che conoscono, a livello europeo, una tradizione più consolidata rispetto al contesto italiano, anche in conseguenza dei diversi sistemi legislativi di welfare adottati.

4.2.4 In particolare: il settore dei servizi

fig. 6d – Contrattazione aziendale per materie: il settore dei servizi



Anche in questo settore a elevato potenziale contrattuale è confermata la prevalenza del binomio trattamenti retributivi e di produttività e relazioni sindacali, rispettivamente con il 18,18% e il 13,64%, dati che risentono probabilmente, soprattutto il secondo, della consolidata esperienza della tradizione negoziale aziendale.

Si ripete, rispetto alla macroarea dell'organizzazione del lavoro in senso lato, una analogia piuttosto marcata, anche in termini di valore percentuale (organizzazione del lavoro 11,36%; permessi/aspettative 13,64%), con il settore della GDO, e ciò è probabilmente dovuto al fatto che le aziende di questo settore ricalcano modelli organizzativi altrettanto complessi.

L'elevata percentuale assegnata alla voce mercato del lavoro (13,64%) sta a sottolineare il fatto che tali complessità organizzative richiedono l'utilizzo di molteplici strumenti atti a favorire l'ingresso in azienda di diverse tipologie di lavoratori, talvolta anche atipici.

Si ripete, in termini più amplificati, un valore percentuale estremamente significativo anche rispetto al settore auto, in materia di trattamento per trasferte, dove si registra un 11,36%, che assegna in questo settore una particolare sottolineatura nei riguardi del personale itinerante, che rappresenta il volano dell'area commerciale.

In materia di formazione professionale, il dato percentuale del 4,55% è sicuramente in controtendenza rispetto a quello del settore auto (12,12%), ma assolutamente in linea con gli altri due settori esaminati.

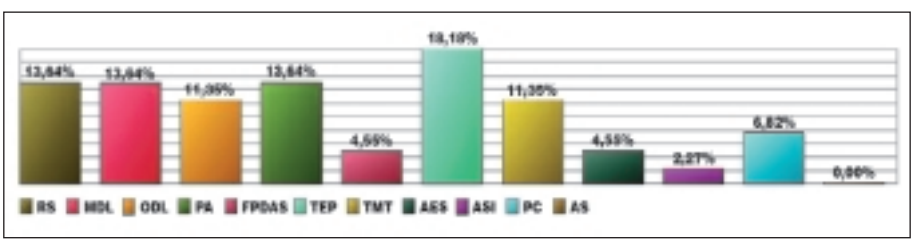
Una spiegazione può essere rappresentata dalla circostanza che spesso l'ingresso in tali aziende è subordinato al possesso preventivo di elevati livelli di formazione individuale (c.d. professionals).

Nell'ambito delle materie del cosiddetto welfare contrattuale, si registra un differenziale piuttosto consistente della previdenza complementare (6,82%), rispetto all'assistenza sanitaria (2,27%).

Infine, la materia dell'ambiente e sicurezza, con il suo 4,55%, appare come fanalino di coda rispetto ai valori medi dei precedenti tre settori.

4.3 La contrattazione territoriale: il quadro di riferimento per materie

fig. 7 – Contrattazione territoriale per materie



Come premessa all'analisi della contrattazione di livello territoriale va innanzitutto sottolineato il fatto che questo tipo di contrattazione è ancora scarsamente diffuso.

I dati raccolti si riferiscono, infatti, ad alcune realtà dell'Italia Nord orientale e a qualche isolata esperienza dell'Italia centrale: ciò ha consentito di realizzare una fotografia ancora parziale, anche in considerazione del fatto che questo livello di contrattazione, soprattutto su materie tipiche quali il trattamento economico e la produttività, ha ripreso a svilupparsi solo nella storia recente in applicazione del Protocollo sulla Politica dei redditi del 23 luglio 1993.

Pertanto, se può considerarsi ancora scarsamente rappresentativo il panorama dei dati raccolti, tuttavia, l'analisi che ne consegue consente di sviluppare alcune considerazioni di ordine generale.

Nel dettaglio, ricalcando l'analisi così com'è stata articolata per la contrattazione aziendale, si può rilevare anche a livello territoriale che le due strutture portanti sono rappresentate dalle materie dei trattamenti economici (15,49%) e delle relazioni sindacali (15,49%). Ciò probabilmente risente di una impostazione culturale di fondo ereditata dalle esperienze di livello aziendale.

Un dato sicuramente più qualificante a questo livello è costituito dal 15,49% del mercato del lavoro, materia storicamente e tipicamente assegnata dal livello nazionale al confronto territoriale. Altrettanto può dirsi con riferimento alla materia dell'organizzazione del lavoro che, in questo ambito, è pari al 14,08%, accompagnata dal 9,95% relativo alla materia dei permessi ed aspettative.

Tra i valori più significativi, si segnala quello riferito alla materia dell'ambiente e sicurezza che, con l'11,27%, conferma che quanto demandato al livello territoriale dall'Accordo Interconfederale applicativo del DLGS 626/94 per il settore del Terziario, ha trovato la sua pratica attuazione sul terreno negoziale.

Altrettanta evidente risonanza ha trovato, a questo livello, la materia dell'assistenza sanitaria e della previdenza complementare che, rispettivamente, con il 7,04% e l'11,27%, hanno rappresentato una risposta significativa in termini collettivi, anche di ordine indirettamente retributivo, alle istanze rappresentate in favore di lavoratori operanti in realtà di piccole e piccolissime dimensioni.

Il quadro si conclude con l'assenza di determinazioni specifiche riguardo le materie della formazione professionale e dei trattamenti di trasferta, entrambe caratterizzate sicuramente da una collocazione più tipicamente aziendale.

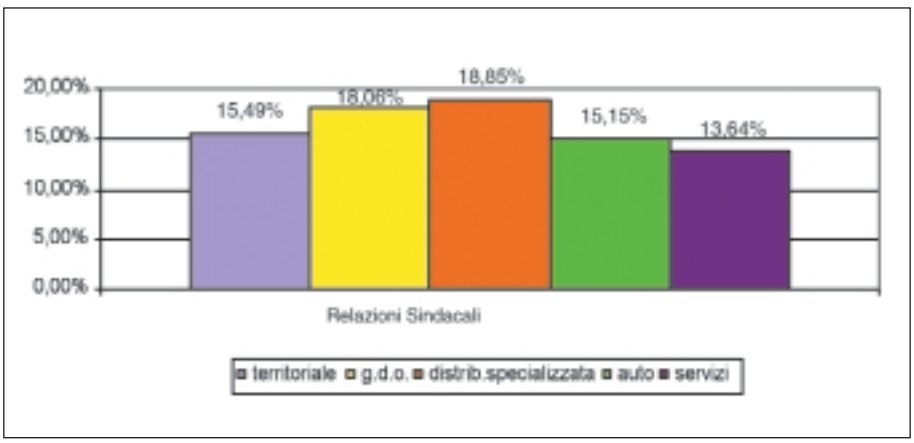
4.4 La contrattazione aziendale e territoriale: il quadro di raffronto per materie

Dopo aver esaminato il quadro di riferimento generale per materie della contrattazione aziendale e territoriale, nelle figure successive viene prospettato un raffronto per ogni singola materia, prendendo in esame le quattro categorie maggiormente significative ai fini statistici del settore aziendale (grande distribuzione organizzata, distribuzione specializzata, auto e macchine industriali, servizi) ed il settore territoriale nel suo complesso, consentendo così di evidenziarne la maggiore o minore significatività all'interno della contrattazione.

4.4.1 Relazioni sindacali

A conferma della rilevanza del tema, che comprende dai diritti di informazione ai sistemi di rappresentanza, alle commissioni paritetiche, alle tutele ed ai permessi sindacali, il sistema delle relazioni sindacali è trattato da tutti i settori oggetto del raffronto in maniera significativa e pressoché uniforme, con la punta massima rappresentata dalla distribuzione specializzata che, in termini percentuali è abbastanza conforme alla grande distribuzione organizzata (18,85% e 18,06%); seguono il settore auto ed il settore territoriale (15,15% e 15,49%) e conclude il settore dei servizi con il 13,64%.

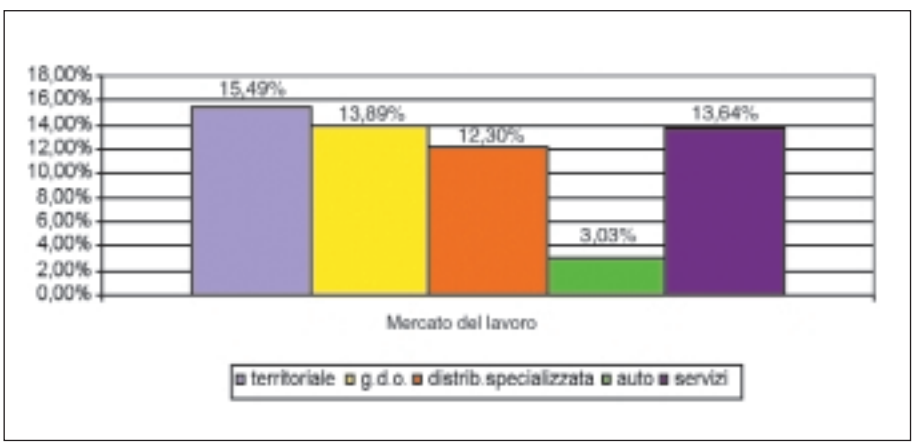
fig. 8 – Relazioni sindacali



4.4.2 Mercato del lavoro

L'argomento, tradizionalmente di punta nella contrattazione territoriale cui è principalmente demandato dalla contrattazione nazionale, e che comprende le varie forme di ingresso (apprendistato, part time, contratti a tempo determinato, lavoro interinale, etc.), trova conferma del suo sviluppo negoziale a questo livello, con il 15,49%, che è il dato più significativo di questo confronto; una discreta rilevanza si registra anche nei settori monitorati della contrattazione aziendale dove, a fronte di valori pressoché omogenei, che vanno dal 13,89% del settore della grande distribuzione organizzata, al 13,64% del settore dei servizi, al 12,30% del settore della distribuzione specializzata, si riscontra un valore sostanzialmente contenuto (3,03%) riferito a quello dell'auto.

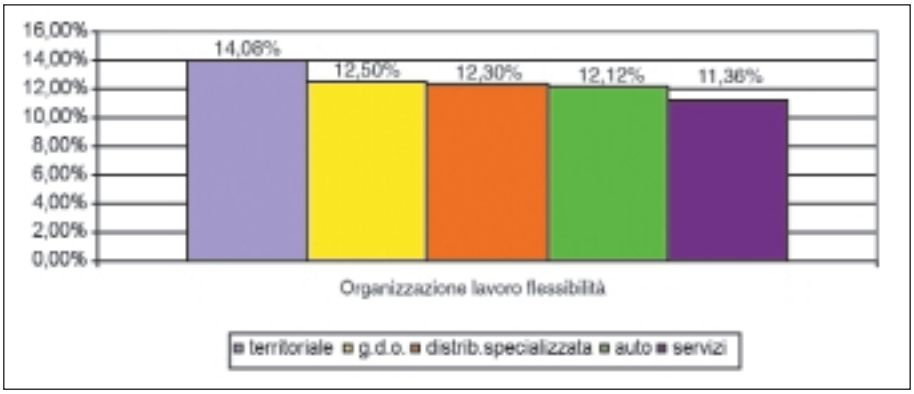
fig. 9 – Mercato del lavoro



4.4.3 Organizzazione del lavoro / flessibilità

Da questo quadro di raffronto risulta che la materia della organizzazione del lavoro e delle conseguenti flessibilità è uno degli assets portanti della contrattazione, sia aziendale che territoriale, le quali, nel rispetto degli ambiti di intervento loro demandati, affrontano queste tematiche in termini percentuali sufficientemente significativi e pressoché prossimi nei valori (dal 14,06% del territoriale all'11,36% dei servizi).

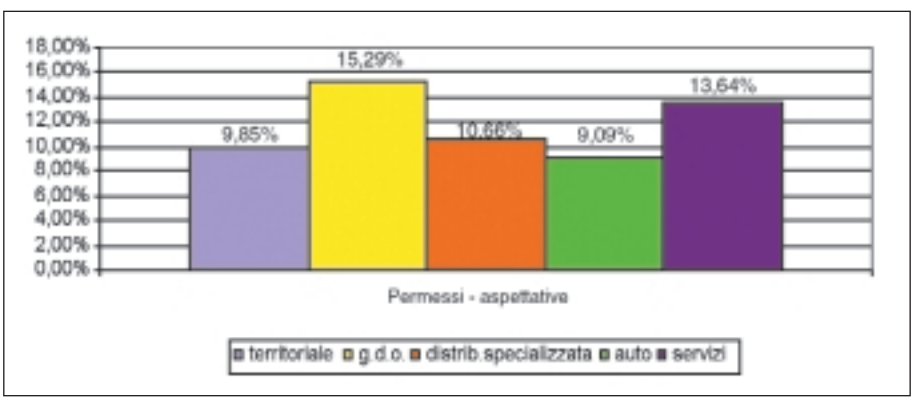
fig. 10 – Organizzazione del lavoro / flessibilità



4.4.4 Permessi / aspettative

In questo ambito, dove sono ricompresi i congedi di vario genere e titolo, il trattamento di malattia, le ferie e le festività, la conferma del dato più significativo (15,29%) proviene dal settore delle grande distribuzione organizzata che conosce una storia di contrattazione aziendale più consolidata al riguardo, seguito dal settore servizi con un valore pari al 13,64%. Seguono, sostanzialmente in linea tra loro, la distribuzione specializzata con il 10,66%, il settore auto con il 9,09%, mentre con un valore intermedio tra questi ultimi due si inserisce la contrattazione territoriale con il 9,85%.

fig. 11 – Permessi / aspettative



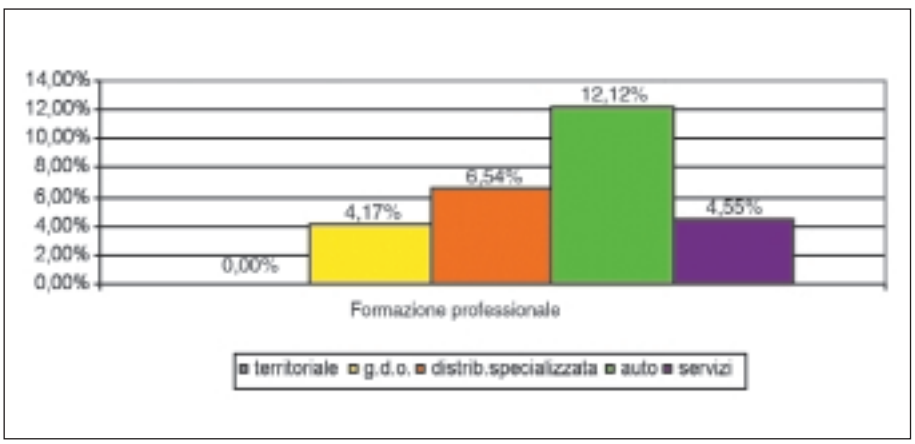
4.4.5 Formazione professionale

Il dato che si registra in questo quadro, riferito al settore territoriale (0%), è sostanzialmente in linea con quanto solitamente si verifica in fase di negoziazione su questa materia a quel livello. Infatti, la formazione è principalmente contrattata in relazione ad istituti di primo ingresso nel mercato del lavoro (ad esempio contratti di formazione e lavoro, apprendistato, etc.).

Come rilevato in precedenza, nel commento alla figura 6c, grande attenzione è affidata a questa tematica da parte del settore auto (12,12%) che ne considera probabilmente altamente strategica la definizione in termini contrattuali, rispetto alla forte competitività che contraddistingue il settore.

L'attenzione dedicata dagli altri tre settori (grande distribuzione organizzata, distribuzione specializzata e servizi) oscilla dal 6,56% al 4,17%, e conferma comunque un trend positivo di interesse verso un tema tipico delle strutture commerciali.

fig. 12 – Formazione professionale



4.4.6 Trattamenti economici

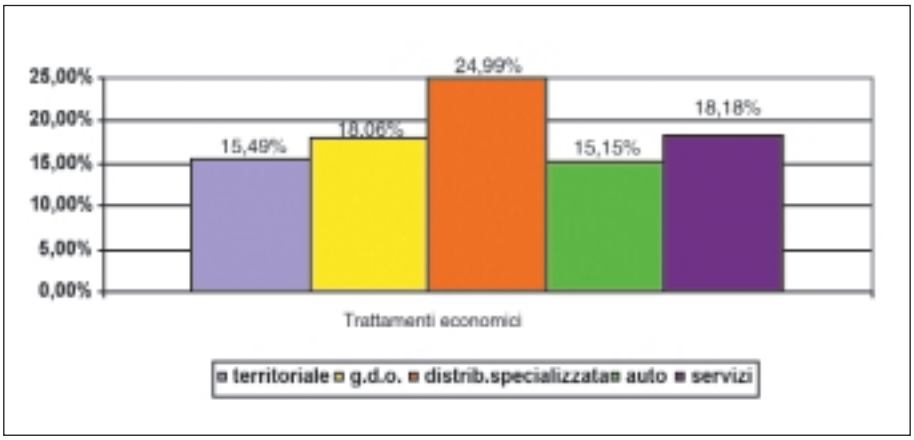
La voce, piuttosto articolata, comprende dal salario variabile ai premi ed indennità di varia natura, al trattamento di fine rapporto, al lavoro straordinario, ai fringe benefit.

Questa figura rappresenta sicuramente il quadro di raffronto più significante tra le materie trattate dalla contrattazione di secondo livello. Anche il quadro che ha analizzato in termini generali le percentuali assegnate da ciascun livello di contrattazione alle singole materie, ha riconosciuto un posto di tutto rilievo ai temi di carattere economico.

Come risulta evidente dal raffronto, la distribuzione specializzata raggiunge un valore percentuale molto elevato (24,99%), mentre gli altri settori aziendali appaiono più omogenei tra loro (dal 18,18% del settore dei servizi, al 18,06 della grande distribuzione organizzata, al 15,15% del settore auto).

Anche la contrattazione di livello territoriale, assegna un valore di tutto rilievo alla materia, pari al 15,49%.

fig. 13 – Trattamenti economici



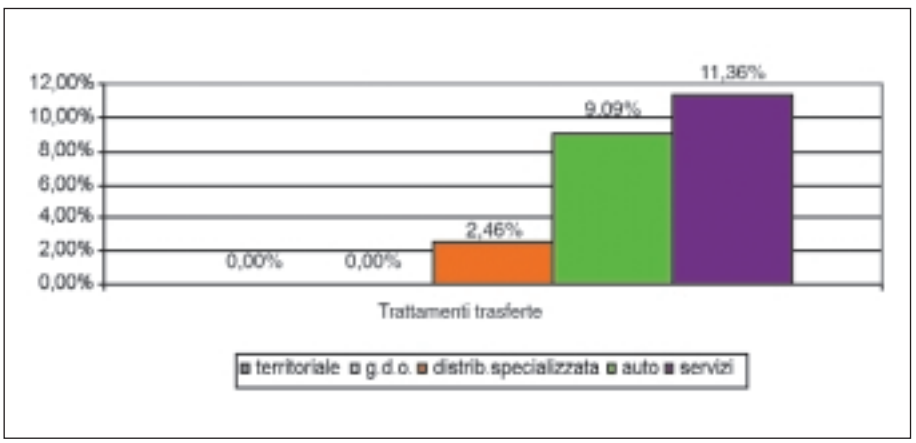
4.4.7 Trattamenti trasferte

Il raffronto, così come proposto dalla figura che segue, pone in risalto ancora meglio rispetto al precedente quadro generale, l'attenzione e la specificità con le quali determinati settori hanno provveduto a regolamentare questa materia. Risulta evidente, infatti, come i settori che maggiormente impiegano figure commerciali e di assistenza tecnica alla clientela, spesso esterna, assegnino un valore rilevante al tema (settore servizi, con l'11,36%, e settore auto, con il 9,09%), rispetto al settore della distribuzione specializzata,

che conosce una struttura organizzativa sostanzialmente strutturata sul servizio interno.

È evidente, infine, ed il dato percentuale lo conferma, che questo tema non appartiene alla contrattazione di livello territoriale.

fig. 14 – Trattamenti trasferte

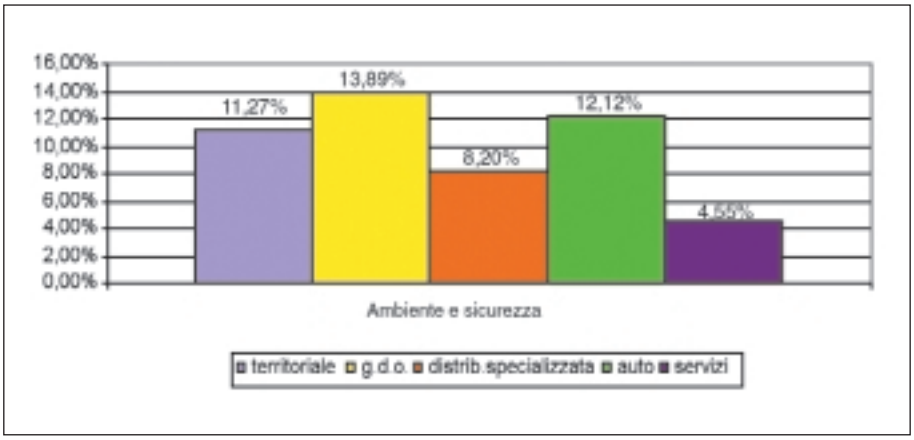


4.4.8 Ambiente e sicurezza

Questa materia, resa fortemente attuale dalla legislazione nazionale di sostegno che, a seguito degli accordi interconfederali attuativi, ha rinviato la definizione di aspetti qualificanti (organismi paritetici, rappresentati sicurezza e gestione dei relativi permessi) alla contrattazione di secondo livello, sia territoriale che aziendale, risulta diffusamente trattata nei vari settori presi in considerazione. Il quadro di raffronto conferma pertanto questa impostazione e registra valori estremamente qualificanti, soprattutto nella grande distribuzione organizzata (13,89%) e nel settore auto (12,12%), analogamente a quanto si rileva a livello territoriale con un buon 11,27%.

I valori rilevati rispetto alla distribuzione specializzata (8,20%) ed al settore servizi (4,55%) non possono non considerarsi comunque altrettanto degni di nota.

Fig. 15 – Ambiente e sicurezza



4.4.9 Assistenza sanitaria integrativa

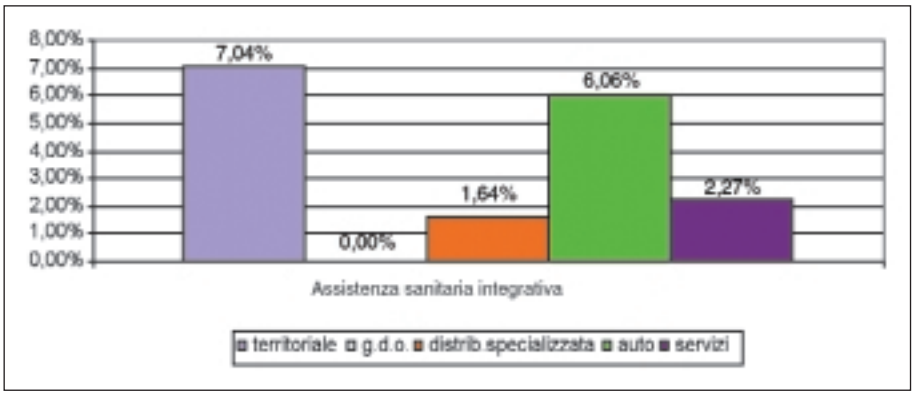
In questo caso risulta ancora più interessante il tipo di raffronto che avvicina visivamente, col quadro rappresentato nella fig.16, i valori percentuali raggiunti da un lato dalla contrattazione aziendale e dall'altro dalla territoriale.

Non bisogna trascurare il fatto che questa materia, essendo stata demandata anche al livello territoriale, ha conosciuto in quell'ambito, come rilevato dall'indagine, una discreta diffusione (7,04%).

Dal quadro emerge pure un valore piuttosto qualificante per il settore auto, che, come rilevato in precedenza, risente una tradizione contrattuale di rango europeo assegnata a questa materia da molte realtà aziendali multinazionali.

Decisamente inferiore è il valore riconosciuto a questa tematica, come dimostrato dall'1,64% e dal 2,27%, rispettivamente dal settore della distribuzione specializzata e dal settore dei servizi.

fig. 16 – Assistenza sanitaria integrativa

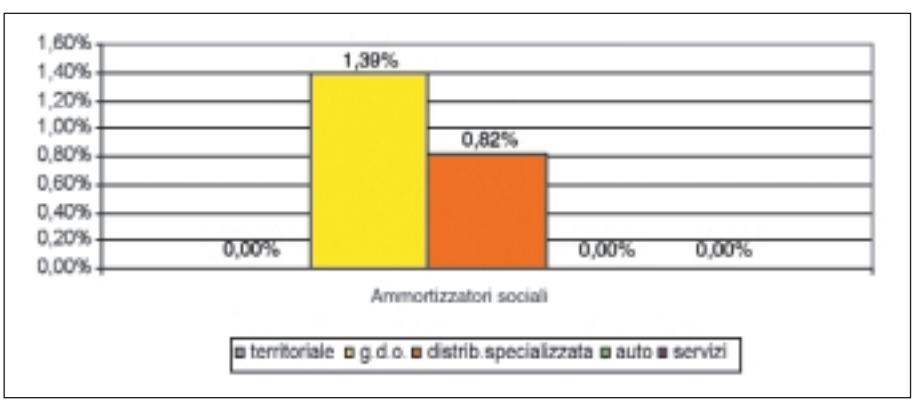


4.4.10 Previdenza complementare

Anche in questo quadro si ripete un tracciato che pone in particolare risalto i risultati raggiunti dalla contrattazione di livello territoriale in questo ambito (11,27%), che, non bisogna trascurare di considerare, riguardando realtà di piccole e piccolissime dimensioni, affronta in termini collettivi questioni di ordine indirettamente retributivo.

Seguono, notevolmente distanziati con il 6,82% ed il 6,06%, i settori dei servizi ed il settore auto, a conferma del fatto che la partita economica in senso lato ricomprende anche questo ambito, che viene preso in considerazione, specie nel settore auto, connotato da un contesto aziendale di rango multinazionale.

fig. 17 – Previdenza complementare

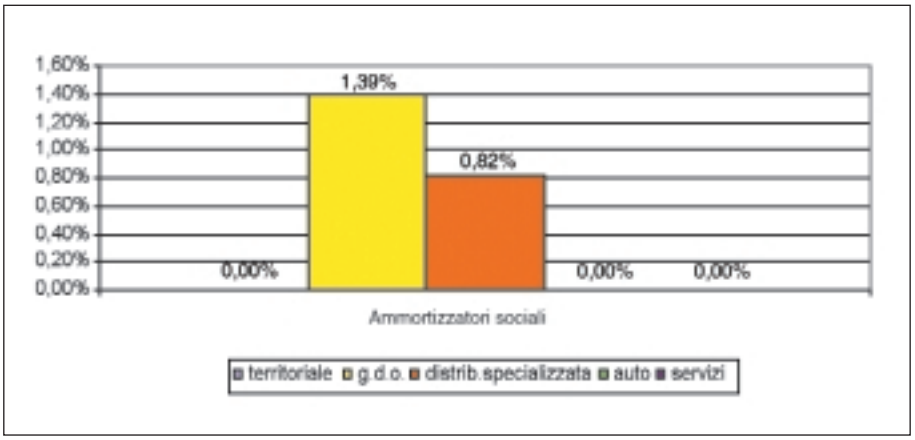


4.4.11 Ammortizzatori sociali

L'argomento è stato trattato in via del tutto marginale unicamente nelle aziende che, per dimensione e/o per classificazione statistico/contributiva, rientrano nella disciplina vigente in materia di CIGS o di contratti di solidarietà.

Il dato, estremamente contenuto, conferma peraltro la difficoltà nel reperimento degli accordi che, nella gran parte dei casi, sono rintracciabili in versione cartacea e non risultano catalogati nell'ambito della contrattazione di secondo livello, in quanto costituiscono, spesso, partite negoziali a sé stanti.

fig. 18 – Ammortizzatori sociali



Capitolo 5
Conclusioni

5.1 Conclusioni

Come già ricordato, l'obiettivo principale che ci si era posti consisteva nella realizzazione di un'indagine dove la pubblicazione di questo primo Rapporto costituisse, non la conclusione, ma piuttosto l'avvio di un primo importante appuntamento.

L'archivio così organizzato ha segnato le premesse per consentire, intanto, la realizzazione di questo primo Rapporto Nazionale, con l'intenzione di perseguire un ambizioso obiettivo: creare un appuntamento, con cadenza perlomeno biennale, al fine di monitorare costantemente l'andamento della contrattazione decentrata nel settore del Terziario di mercato.

Allo stesso tempo tutto il materiale è stato archiviato all'interno del sito istituzionale dell'Ente, alla specifica voce dedicata al tema nell'Osservatorio Nazionale, e presto sarà a disposizione della rete degli Enti bilaterali territoriali del Terziario, che saranno dotati di apposita password per accedere a questo particolare tipo di servizio a valore aggiunto.

In termini di risultati concreti, sono state individuate un campione di aziende tra le più rappresentative a livello nazionale con l'obiettivo, ci si augura raggiunto, di offrire, nell'ambito delle diverse classi dimensionali delle imprese e dei settori più rappresentativi individuati, una panoramica quanto più esaustiva che possa rappresentare un valido punto di partenza, anche se continuamente migliorabile, per cogliere al meglio le specificità del settore.

I dati presenti nell'archivio costituito potranno essere comunque aggiornati ed i risultati, ad oggi raggiunti, potranno essere ulteriormente implementati, onde consentire analisi sempre più compiute circa le principali linee e tendenze della contrattazione di secondo livello riferita al Terziario.

Allegati

1. Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo

Tra il Governo
e
CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, INTERSIND, ASAP, CONFAPI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, ASSICREDITO, CISPEL, CONFETRA, FED TERZIARIO AVANZATO, LEGA COOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, CNA, CASA, CLAAI, CONFARTIGIANATO, UNCI, AGCI, ANIA, ACRI, CIDA, UNIONQUADRI, CONFEDERQUADRI, CONFEDIR, CONFAIL, ITALQUADRI

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;

b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonchè dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge n. 125/1991:

a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione

e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;

c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in C.i.g.s. o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;

d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI

1. Gli assetti contrattuali prevedono:
   - un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
   - un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.
2. Il c.c.n.l. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
   La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
   Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonchè dall'andamento delle retribuzioni.
3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le im-

prese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l., nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai c.c.n.l., dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il c.c.n.l. di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonchè i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1° marzo 1991.

   Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari del-

le deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il c.c.n.l., che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

b) il passaggio dalla disciplina delle R.S.A. a quelle delle R.S.U. deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonchè a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le R.S.U. ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nei c.c.n.l., metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del c.c.n.l. è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo c.c.n.l., secondo le modalità determinate dal c.c.n.l.;

f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonchè alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Nota. Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica amministrazione resta fermo il D.L. n. 29/1993.

Nota. CGIL-CISL-UIL e CNA CASA e CLAAI dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale e retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'Accordo interconfederale stesso nella norma transitoria.

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/1991, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali

a) Revisione della normativa della Cassa integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al Governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal CIPI, il Ministro del lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro.
   L'intervento della C.i.g.s. per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223/1991 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego, della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;
b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;
c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al

40%, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della C.i.g.s. nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della C.i.g.o., di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.
   Modificazione della disciplina della C.i.g.o., prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero dei dipendenti occupati nell'impresa;

e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonchè degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal Ministero del lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione

a) il contratto di apprendistato va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;

b) la disciplina del contratto di formazione-lavoro va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed indivi-

duando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.

Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione CEE delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione. Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge n. 845/1978.

Riattivazione del mercato del lavoro

a) nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge n. 488/1992, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestato, escluse le ore devolute alla formazione;
b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità

nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125/1991 e n. 215/1992, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;

c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;

d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonchè nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, ad un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del Ministro del lavoro, sentite le parti sociali.

Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;

e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono

essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.

Il Ministro del lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire ad esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

f) il Ministro del lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione ed un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;

g) il Ministro del lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del lavoro perchè questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perchè ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

1. Ricerca ed innovazione tecnologica

Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei Paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato, un ruolo primario.

Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il Paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.

Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. È in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi

campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.

Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciale ed agricole.

L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizione essenziale per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.

E d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale, costituisce, se raccordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.

L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e "capitale umano" di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno, finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al consolidamento, adeguamento ed armonizzazione delle strutture esistenti, alla realizzazione di nuove strutture di adeguata dimensione nonché ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.

Tutto ciò nelle tre direzioni:

a) del riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali Università, il CNR, l'ENEA, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività;
b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese;
c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse.

Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca.

Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnologica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:

a) la presentazione al Parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge n. 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonchè le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;

b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.

   A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi n. 46/1982 e n. 346/1988 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge n. 317/1991;

c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonchè la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;

d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;

e) l'attivazione ed il potenziamento di "luoghi" di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private.

   Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali quali, in primo luogo, la tutela dell'ambiente, le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accor-

di di programma previsto dall'art. 3, comma 3 della legge n. 168/1989 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;

f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione.

Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);

g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stretto rapporto tra mondo dell'impresa e mondo dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle "risorse umane", in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti, ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;

h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stanziamenti di risorse, anche attraverso la rivitalizzazione delle stazioni sperimentali;

i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;

l) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonchè volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.

Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil, cresca verso i livelli su cui si attestano i Paesi più industrializzati, 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale re-

cupero di tale differenza è condizione essenziale perchè la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e delle imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonchè dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.

2. Istruzione e formazione professionale

Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi.

Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.

Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:

a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del lavoro, Ministero della pubblica istruzione, Ministero dell'università e della ricerca scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;

c) istituire il Consiglio nazionale della formazione professionale presso il Ministero del lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'industria, delle Regioni e delle parti sociali;
d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della legge quadro n. 845/1978, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:
   - rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
   - definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
   - ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
   - ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;
   - specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;
   - sistema gestionale pluralistico e flessibile;
   - avvio della formazione continua;
e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione ed al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;
f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;
g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici ed universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati

nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;

h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (L. n. 845/1978) alla formazione continua, al di là di quanto previsto nel D.L. n. 57/1993, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo sociale europeo;

i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.

3. Finanza per le imprese ed internazionalizzazione

Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.

L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato ed imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.

Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.

A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi ed i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche se in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.

Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di "venture capital" anche attraverso l'uso della L. n. 317/1991.

Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.

Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il "project financing" ed il "counter trade", anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.

È necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di Governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi.

In questo quadro va uniformata la SACE, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.

4. Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica

La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel Mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale "ordinaria" più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.

Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai Fondi strutturali della CEE, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.

Il Ministero del bilancio e della programmazione economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurarne una più rapida erogazione alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del bilancio e della programmazione economica, quale l'Osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.

La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e telecomunicazioni, nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine, la Presidenza del consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.

Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del bilancio e della programmazione economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti, anche mediante accordi di programma.

La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate.

Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.

Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento della dotazione infrastrutturale, garantendo la remunerazione dei capitali investiti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di "project financing". Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche.

In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate, anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.

I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:

a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità europea;
b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;
c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;
d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni ed attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);
e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;
f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica;
g) la piena e completa attivazione della legge n. 317/1991 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.

Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:
a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario ed in quello del trasporto locale;
b) accordi di programma tra Governo centrale e amministrazioni regionali, al fine di concertare le scelte prioritarie per l'infrastrutturazione del territorio ed accelerare le procedure relative ad atti di concessione ed autorizzazione;
c) norme specifiche tendenti a rimuovere ostacoli di natura procedurale (anche in conseguenza del decreto legislativo n. 29/1993), che permettano una rapida approvazione ed attuazione degli interventi. In tale quadro è necessario prevedere appropriati strumenti normativi finalizzati al riorientamento su obiettivi prioritari delle risorse disponibili, al fine di consentire una rapida cantierizzazione delle opere già approvate.

5. Politica delle tariffe

Il protocollo del 31 luglio 1992 conteneva l'impegno del Governo a perseguire una politica tariffaria per i pubblici servizi coerente con l'obiettivo di riduzione dell'inflazione. Tale obiettivo è stato perseguito,

consentendo di ottenere risultati molto positivi. Al fine di mantenere l'obiettivo della riduzione dell'inflazione e, nel contempo, di consentire il mantenimento dei programmi di investimento, sarà svolto un confronto con le parti per verificare la politica tariffaria, già definita e da definire, per il periodo 1993-94.

Una politica tariffaria di carattere europeo non può soltanto limitarsi al perseguimento di obiettivi di carattere macroeconomico, quali il contenimento dell'inflazione, bensì deve anche essere utilizzata per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici.

La necessità di rilanciare la domanda pubblica e quella di investimenti del sistema delle imprese, unitamente all'avvio del processo di riordino delle società di gestione dei servizi pubblici, impone l'esigenza di superare la logica del contenimento delle tariffe e di avviarsi verso un sistema che dia certezza alla redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.

A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività, raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti, per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.

Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standards qualitativi determinati, in linea con quelli vigenti nei maggiori paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione.

A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che, in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano o, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze dell'utenza. Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del "price cap" e dei contratti di programma, che rispetti le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurarne comportamenti coerenti.

2. CCNL TERZIARIO 2 luglio 2004 (articoli estratti)

TITOLO II – CONTRATTAZIONE

CAPO I – Livello Nazionale

Art. 4 – Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

CAPO II – Livello Territoriale

Art. 5 – Premessa

Le Parti nel ribadire quanto affermato nella Premessa Generale al presente contratto si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle Parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo – previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Norma transitoria

Il periodo complessivo di quattro mesi di cui all'ultimo comma della Premessa al presente Titolo si applica dalla data di stipula del presente accordo, relativamente alle piattaforme rivendicative presentate antecedentemente a tale data.

Dichiarazione Congiunta

Con particolare riferimento alla fase di avvio del secondo livello di contrattazione territoriale, ed al fine di evitare che, a seguito di esso, possano verificarsi fenomeni di concorrenza sleale fra le aziende del settore, le parti riconfermano l'impegno, reciprocamente assunto con il rinnovo del CCNL 3.11.94, a svolgere ogni azione, nei riguardi del Go-

verno, tendente all'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che estenda l'efficacia generalizzata del sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni, in coerenza con quanto stabilito al punto 5, lettera f), dell'Accordo del 23 luglio 1993. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano, in particolare, a supportare la propria azione anche attraverso l'intervento diretto delle rispettive Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

Art. 6 – Materie

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 1, al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali;
3) programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età, per i quali non sia possibile attivare i contratti di inserimento di cui all'accordo interconfederale 14 febbraio 2004 e art. 41 del CCNL;
4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
   a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
   b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

5) altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;
6) definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti d'inserimento/reinserimento di cui agli articoli da 41 a 60 per gli aspetti espressamente rinviati.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo – donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

In materia di classificazione del personale ed in coerenza con quanto definito all'art. 15, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 20, anche costituiti – previo specifico accordo – in apposito ente.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

1. articolazione dell'orario settimanale;
2. procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
3. flessibilità dell'orario;
4. lavoro domenicale e festivo.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali ai sensi del successivo art. 20, lettera d), ovvero i dati fatti oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Nota a verbale

Le norme contenute nei contratti e accordi provinciali integrativi del CCNL 31 luglio 1970 che non siano in contrasto con le norme del presente contratto nazionale seguiteranno ad avere efficacia.

Art. 7 – Criteri guida

Le parti riconfermano tutto quanto espressamente indicato nel CCNL 3 novembre 1994, titolo II, in materia di II livello di contrattazione e ribadiscono, in particolare, i seguenti criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto:

1. diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
2. alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;
3. materie di accordi previste dall'art. 6.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione dal Protocollo del 23 luglio 1993 e in particolare dall'art. 5 del decreto legge 24 settembre 1996 n. 499.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, anche agli effetti dell'art. 3, legge 29 luglio 1996, n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

1. l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
2. l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
3. i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
4. i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
5. le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Art. 8 – Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di

normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Associazioni Imprenditoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL e alla Confcommercio, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Art. 9 – Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure per la presentazione delle piattaforme e dei criteri guida fissati a livello nazionale.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della Premessa Generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dagli articoli 15 e 16 del presente contratto.

CAPO III – Livello Aziendale

Art. 10 – Materie

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2) eventuali forme di flessibilità;
3) part time;
4) determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 142;
5) contratti a termine;
6) contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati;
7) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
8) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
9) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
   a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
   b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
10) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
11) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
12) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
    Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 97, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 15, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 15, punto b), le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL alla Confcommercio o alla Associazione competente per territorio ad essa aderente.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confcommercio.

Art. 14 – Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle par-

ti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;

b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
f. svolge le funzioni previste dall'art. 45 (contratti a tempo determinato), dall'art. 41 (contratti d'inserimento) e dagli articoli da 42 a 60 (apprendistato).

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le modalità e con gli strumenti di cui all'allegato 3.

Art. 17 – Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli.

In tal senso predisporranno un avviso comune in materia di riforma degli ammortizzatori sociali.

Le parti effettueranno inoltre una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

Art. 18 – Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario

L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con l'allegato n. 4 del presente CCNL, dando i relativi visti di congruità;
c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
f) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui all'art.6, Prima Parte, del CCNL 8.11.1994 per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;
g) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
h) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
i) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
l) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
m) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FORTE);
n) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato

nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

o) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

p) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;

q) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

r) promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

s) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

t) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;

u) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;

v) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la trasmissione, da parte degli Enti Bilaterali Territoriali ad EBINTER, dello Statuto, del Regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal CCNL Terziario.

Art. 19 – Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la costituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 20 – Enti bilaterali territoriali

L'Ente Bilaterale istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lettera a) dell'art. 14, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazio-

ne e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confcommercio – anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 116, 119, 121, 122 e 123; in questo quadro, possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell' art. 120.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14, e relativo allegato 5.

L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

In particolare, svolge le azioni più opportune affinché, dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori tutelato dagli articoli 148, 153, 154 e 155, del presente contratto, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste:

- dall'art. 61 (contratti a tempo determinato);
- dall'art, 41, (contratti d'inserimento);
- dalla SEZIONE SECONDA (Tutela della salute e della dignità della persona);
- dagli articoli da 42 a 60 (apprendistato);
- dagli articoli da 121 a 123 (orario di lavoro) relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- dall'art. 69, (part-time), relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- dall'art. 90 (lavoro ripartito).

Svolge le funzioni:

- di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142;

- di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 37 e 38;
- ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;
- eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato.

Art. 21 – Finanziamento Enti Bilaterali territoriali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'accordo sindacale 20 luglio 1989 e dell'art. 3, dell'accordo di rinnovo 29 novembre 1996, con decorrenza dal 1° gennaio 2000, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2000, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

L'e.d.r. di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

3. Patto per l'Italia - Contratto per il Lavoro 5 luglio 2002
Intesa per la competitività e l'inclusione sociale

Premessa

Governo e parti sociali assumono quali obiettivi alti e condivisi del presente accordo quelli definiti per tutti i Paesi dell'Unione Europea dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. Nella economia della conoscenza le ragioni della competitività e della inclusione sociale tendono a convergere nel comune obiettivo della valorizzazione delle risorse umane in primo luogo attraverso l'incremento dei tassi di occupazione regolare, il cui livello medio in Europa dovrà raggiungere il 70% entro il 2010.

L'Italia è il Paese in Europa con il più basso livello di occupazione e con i maggiori squilibri territoriali e di genere.

L'organizzazione di un mercato del lavoro moderno, trasparente ed efficiente, l'emersione del lavoro sommerso, le politiche dell'educazione e della formazione, la riduzione della pressione fiscale sui redditi medio-bassi costituiscono le azioni convergenti per produrre una più tempestiva traduzione della crescita economica in nuovi e migliori posti di lavoro.

Lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno oltre i livelli medi nazionali costituiscono la misura principale del successo delle politiche condivise in questo documento.

La competitività dell'intero sistema Paese si realizza attraverso la rimozione degli ostacoli alla nuova occupazione, orientando così gli investimenti alla innovazione dei prodotti, alla formazione del capitale umano e alla crescita delle imprese.

Le riforme qui negoziate sono quindi tutte rivolte a stimolare i consumi e lo sviluppo nonché a promuovere una società più attiva e dinamica, più equa in termini di inclusione sociale e di integrazione territoriale, più moderna in termini di regole, di istituzioni e di servizi di pubblica utilità.

1. Politica dei redditi e di coesione sociale

Il Governo e le parti sociali convengono che una efficace politica dei redditi, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, è lo strumento principale per dare stabilità e forza alla crescita economi-

ca, assicurare il perseguimento dell'equilibrio della finanza pubblica compatibilmente con gli impegni del Patto di stabilità e di crescita così come in ultimo definiti nel Consiglio Europeo di Siviglia, salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, conseguire l'innalzamento del tasso di occupazione secondo quanto deciso dal Consiglio Europeo di Lisbona.

La politica dei redditi derivata dagli accordi del 1992 e del 1993 ha contribuito a controllare la dinamica del tasso di inflazione e a realizzare il risanamento finanziario, condizioni fondamentali per garantire un sano e duraturo sviluppo del reddito e dell'occupazione. Tali accordi si sono rivelati uno strumento importante per condurre l'Italia nell'Unione Economica e Monetaria.

L'accordo sulla politica dei redditi e di coesione sociale che si realizza oggi dovrà accompagnare il conseguimento degli obiettivi di Barcellona e di Lisbona realizzando una virtuosa convergenza tra crescita economica, competitività, incremento dell'occupazione e inclusione sociale.

La riduzione del tasso di inflazione verso i livelli medi europei è destinata a continuare nel 2003. Obiettivo del Governo è quello di rafforzare questa tendenza individuando tassi di inflazione programmati in linea con gli andamenti dell'economia e con i risultati da perseguire. Il Governo concorre al contenimento dell'inflazione attraverso comportamenti coerenti in materia di tariffe, prezzi e salari, attivando gli organi istituzionali preposti, nei limiti delle competenze di legge e delle regole di mercato. Il miglioramento della produttività e la progressiva riduzione del cuneo fiscale sul lavoro potranno contribuire ulteriormente a fare crescere il reddito disponibile delle famiglie.

Le parti prendono atto del quadro macroeconomico e di finanza pubblica illustrato dal Governo ai fini della predisposizione del DPEF 2003-2006 e convengono sugli obiettivi di crescita del PIL e del tasso di occupazione. Il Governo si impegna ad assicurare le risorse necessarie ad avviare la riforma fiscale e quella degli ammortizzatori sociali, a realizzare i previsti interventi nel Mezzogiorno, a rilanciare la ricerca e l'innovazione, a finanziare la riforma del sistema scolastico e formativo e le politiche attive per l'occupazione.

In questo quadro, la riforma fiscale in esame al Parlamento assume per il Governo il carattere di elemento propulsivo dello sviluppo, stimolando i consumi e la crescita e avviando un processo di riduzione del carico fiscale sulle persone, sulle famiglie e sulle imprese. Il Governo si impegna quindi:

- a dare priorità alla riduzione della tassazione personale, sia nei tempi sia nel volume di riduzione del prelievo, nell'ambito delle risorse che annualmente si renderanno disponibili con la manovra di finanza pubblica;
- a ricavare nell'ambito della prossima manovra finanziaria a) per il 2003, almeno 5,5 miliardi di euro da destinare ad un primo importante avvio di riforma della tassazione personale, concentrato sui redditi compresi tra 0 e 25mila euro, b) le risorse per consentire dal 2003 una riduzione pari ad almeno due punti di aliquota dell'imposta sulle persone giuridiche, c) disponibilità finanziarie pari a 500 milioni di euro per avviare sin dal 2003 –nel presupposto del necessario accordo con le Regioni per evitare effetti di duplicazione- la riforma dell'IRAP, iniziando dalla riduzione nella base imponibile della componente delle retribuzioni;
- a privilegiare, coerentemente all'attuazione della riforma, quegli aspetti che sono produttivi di benefici diretti verso le fasce di reddito medio–basse, in considerazione anche dei contemporanei processi di emersione. In particolare, tali benefici, nonché il perseguimento di una vera progressività, saranno realizzati attraverso deduzioni e trasferimenti specifici correlati in tendenza alla soglia di povertà e quindi valevoli in prevalenza per i redditi bassi;
- a garantire, in sede di attuazione e compatibilmente con lo schema sopra delineato, che la riforma tenga in debita considerazione la condizione familiare del contribuente attraverso un accrescimento delle relative deduzioni (e, quindi, della soglia esente), nonché la loro modulazione in base alla numerosità dei carichi di famiglia ed alla condizione reddituale personale;
- a riconoscere una specifica deduzione per i lavoratori dipendenti e per i pensionati che forfettizzi i costi per spese di produzione del reddito, anch'essa modulata in base al reddito complessivo del lavoratore;
- a garantire un livello di esenzione per i soli percettori di redditi da pensione non inferiore all'attuale livello minimo stabilito dal Governo (516 euro al mese);
- ad applicare le norme sulla "capitalizzazione sottile" (*thin capitalisation*) in termini compatibili con le caratteristiche del sistema produttivo italiano, tenendo conto dei livelli di coinvolgimento del patrimonio individuale del titolare e dei soci;
- a definire modi e livelli di tassazione delle operazioni straordinarie più favorevoli rispetto a quelli inerenti il regime della tassazione ordinaria;

- ad introdurre una contabilità semplificata per le piccole e medie imprese con riferimento alla normativa IVA nonché il concordato triennale preventivo per l'imposizione sul reddito di impresa e di lavoro autonomo;
- a garantire l'invarianza dell'attuale carico fiscale per il settore agricolo in materia di IVA e di IRAP per il 2003, in attesa della più completa riforma del regime impositivo, ferma restando l'esecuzione del credito di imposta per il 2002, secondo la formulazione concordata;
- a predisporre strumenti di monitoraggio e controllo del livello della pressione fiscale locale, insieme agli enti territoriali, sul modello del patto di stabilità interno, per raggiungere l'obiettivo di una riduzione del carico tributario complessivo;
- ad avviare, in occasione della predisposizione delle manovre di finanza pubblica nelle quali dovrà essere fissato la progressiva attuazione della riforma, un tavolo di confronto specifico sul tema della riforma fiscale.

Sono allegate al presente documento alcune esemplificazioni relative a specifiche figure di contribuente.

Le parti convengono che nel mese di settembre l'apposita sessione di politica dei redditi sarà dedicata anche ad un confronto sulle misure applicative che il Governo intende trasporre nella Legge Finanziaria 2003.

2. Lo Stato Sociale per il lavoro

Lo Stato Sociale per il lavoro (**Welfare to Work)** comprende tutti gli strumenti che sono rivolti a incoraggiare e assistere il cittadino nel suo inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, allo scopo di conseguire gli obiettivi dei Consigli Europei di Lisbona e di Barcellona.

Il Libro Bianco descrive come in Italia chi cerca un lavoro è nei fatti lasciato a se stesso:

- inadeguatezza del livello culturale medio della popolazione: il 20% della classe di età 15-65 anni possiede solo la licenza elementare o non ha alcun titolo di studio e meno del 38% possiede solo la licenza media;
- totale carenza dei servizi di incontro tra domanda e offerta (solo il 4% dei rapporti di lavoro passa oggi per il collocamento);

- insufficienza e inefficacia diffusa della pur consistente spesa per formazione anche a causa del carente monitoraggio dei fabbisogni del mercato del lavoro;
- spesa sociale prossima alla media europea ma integrazioni al reddito del disoccupato disomogenee e scollegate da diritti e doveri per il reinserimento lavorativo.

Inoltre, il Piano Nazionale per l'Occupazione per il 2002, accogliendo le indicazioni dell'Unione Europea, individua come azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani e degli adulti, in modo da renderne più agevole l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro, ribadendo il nesso tra istruzione e formazione da un lato e inclusione sociale e occupabilità dall'altro.

2.1 Servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Il Governo intende realizzare entro l'anno un moderno ed efficiente sistema di servizi pubblici e privati tra loro collegati da un sistema informativo per il lavoro (Rete dei Servizi al Lavoro):

- riordino delle regole del collocamento, mediante rafforzamento dell'anagrafe del lavoratore, definizione dello stato di disoccupazione, dei modi per acquisirlo e per perderlo, e dei connessi diritti e doveri (colloquio di orientamento e proposta di formazione o di lavoro entro tempi certi). Le misure sono contenute nel decreto legislativo prossimo all'esame del Parlamento;
- diffusione dei servizi privati e privato-sociali, che potranno svolgere, a determinate condizioni, tutte le tipologie di servizio al mercato del lavoro (incontro tra domanda e offerta, selezione, formazione, ricollocazione, lavoro interinale, ecc.). Le misure sono contenute nel DDL 848 che privilegia e incoraggia la gestione di questi servizi anche a cura delle stesse parti sociali;
- attivazione della Rete dei Servizi al lavoro, inclusa una "borsa" continua del lavoro, collegando Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, enti previdenziali e servizi all'impiego nel territorio (pubblici, privati e privato-sociali), sulla base di un nuovo progetto atto a produrre una banca dati dei lavoratori attivi ed in cerca di lavoro e coerente con le competenze delle Regioni.

2.2 L'educazione per l'occupabilità

L'arricchimento permanente delle risorse umane deve essere promosso mediante la riforma dell'istruzione -fondata su una più elevata preparazione culturale ed un più stretto rapporto tra scuola e lavoro- ed un migliore coordinamento delle risorse pubbliche e private per la formazione permanente, attraverso il negoziato e la collaborazione tra Governo (Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione), Regioni, Province e parti sociali.

La riforma del sistema educativo deve produrre l'innalzamento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione ad una durata di almeno 12 anni, il potenziamento dell'alfabetizzazione informatica, la possibilità ricorrente di alternare scuola e lavoro, la comunicabilità tra percorsi scolastici e formativi. Un particolare sostegno sarà rivolto alle attività formative correlate ai contratti di apprendistato in relazione all'assolvimento dell'obbligo formativo fino a 18 anni.

L'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e l'Educazione degli Adulti hanno dimostrato di essere strumenti validi per favorire l'occupabilità. Pertanto, occorre superare il divario rispetto agli altri Paesi dell'Unione Europea, potenziando il sistema dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore con l'obiettivo di corrispondere alle richieste espresse dal mondo del lavoro.

Ugualmente si pone quale obiettivo prioritario l'acquisizione diffusa di un più alto livello di competenze di base (linguistiche, matematiche, tecnologiche, sociali), mediante iniziative di educazione permanente degli adulti tali da soddisfare le richieste per 700.000 persone l'anno a partire dal 2003. L'educazione permanente degli adulti rappresenta infatti uno strumento efficace per favorire l'occupabilità e l'adattabilità delle risorse umane e professionali nonché l'inclusione sociale.

2.3 Gli obiettivi della riforma dei sostegni al reinserimento nel lavoro

La riforma del sistema delle "tutele attive", necessariamente graduale e a carattere pluriennale, ha l'obiettivo di incoraggiare e assistere il lavoratore nel processo di reinserimento nel mercato del lavoro. Si deve, pertanto, realizzare un circolo virtuoso tra sostegno al reddito, orientamento e formazione professionale, impiego e autoimpiego che rafforzi così la tutela del lavoratore in situazione di disoccupazione involontaria, ne riduca il periodo di disoccupazione, ne incentivi un atteggiamento responsabile ed attivo verso il lavoro.

Questo nuovo sistema di "tutele attive"dovrà assicurare:

- una maggiore equità, attraverso una migliore corrispondenza tra contribuzioni e prestazioni;
- un miglioramento complessivo del grado di tutela economica garantita al lavoratore disoccupato involontario, sia sotto il profilo della misura dell'indennità sia della durata della corresponsione;
- una stretta correlazione tra erogazione dei sussidi e diritti-doveri del disoccupato, attraverso verifiche periodiche circa l'effettivo stato di disoccupazione involontaria, l'immediata disponibilità e adesione ad attività di formazione, ad altra misura o occasione di lavoro secondo modalità definite, prevedendo la perdita di benefici in carenza di queste condizioni;
- una tutela di ultima istanza legata a particolari condizioni di disagio.

Le iniziative previste da questa riforma saranno coerenti con il nuovo quadro istituzionale definito dal rinnovato Titolo V della Costituzione.

Gli obiettivi finali della riforma dovranno garantire:

a) una protezione generalizzata ed omogenea dei disoccupati involontari;
b) protezioni integrative, aggiuntive o sostitutive, liberamente concordate fra le parti sociali ai più vari livelli, con prestazioni autofinanziate e gestite da organismi bilaterali di natura privatistica;
c) contenimento del costo del lavoro determinato dal prelievo contributivo complessivamente connesso ai vari schemi di sostegno al reddito nei limiti massimi attuali e dalla razionalizzazione dei benefici garantiti dalla protezione di base: ciò anche allo scopo di liberare risorse per il finanziamento della protezione integrativa.

L'assetto finale verrà conseguito con un graduale processo di razionalizzazione e di riordino degli strumenti esistenti e compatibilmente con le risorse finanziarie che si renderanno disponibili.

2.4 Le prime misure

A questo fine un primo intervento consiste nella rapida attuazione, con il concorso delle parti sociali, dei principi contenuti nel DDL 848bis volti a razionalizzare gli istituti attuali, superando sprechi ed inefficienze, e a collegare strettamente integrazioni al reddito, servizi di orientamento, formazione come altre misure di inserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso gli organismi bilaterali, valutando il possibile concorso di risorse derivanti dal Fondo Sociale Europeo.

Contestualmente, l'indennità di disoccupazione ordinaria connessa

agli attuali requisiti pieni sarà incrementata nella sua entità e durata prevedendo:

a. indennità di base che garantisca un sostegno al reddito complessivo per un periodo continuativo massimo di dodici mesi, con un meccanismo a scalare che assicuri al lavoratore il 60% dell'ultima retribuzione nei primi sei mesi, per poi scendere gradualmente al 40% ed al 30% nei due successivi trimestri. A tal fine, il Governo si impegna a garantire la necessaria copertura per una spesa di almeno 700 milioni di euro per anno;
b. durata massima complessiva dei trattamenti di disoccupazione non superiore ai 24 mesi (30 mesi nel Mezzogiorno) nel quinquennio;
c. controllo periodico sulla permanenza nello stato di disoccupazione involontaria dei soggetti che percepiscono l'indennità;
d. programmi formativi a frequenza obbligatoria per i soggetti che percepiscono l'indennità, con la certificazione finale del risultato ottenuto, nel quadro dei piani individuali concordati con i servizi per l'impiego. In tale prospettiva potranno essere sperimentate a livello provinciale prime forme di bilateralità che concorrano a definire l'orientamento formativo;
e. un tavolo negoziale tra Governo, Regioni, Province e parti sociali si riunirà entro 60giorni dal presente accordo per concertare i modi con cui collegare efficacemente il sostegno al reddito dei disoccupati con le attività di formazione e, più in generale, i servizi per l'impiego con i programmi della formazione in alternanza e continua, fermi restando i principi e le normative che regolano il funzionamento dei Fondi ex lege 388/200, finanziati dall'accantonamento dello 0,30% del monte salari dei lavoratori dipendenti. In questo stesso ambito sarà esaminata in via prioritaria la possibilità di uno specifico rimborso degli oneri derivanti dalla partecipazione ai corsi di formazione dei cittadini in stato di disoccupazione involontaria, secondo quanto indicato dall'Unione Europea. Oggetto di verifica da parte del tavolo saranno, in particolare, i contenuti e l'entità delle misure finanziarie della riprogrammazione di metà percorso del Fondo sociale europeo (obiettivo 3 ed obiettivo 1) nell'ambito del negoziato con la Commissione Europea che si svolgerà nel 2003;
f. la perdita del diritto al sussidio nel caso di rifiuto della formazione, di altra misura o occasione di lavoro, secondo modalità definite, o di prestazione di lavoro irregolare.

Questa disciplina sostituirà, quindi, il vigente regime dell'indennità ordinaria di disoccupazione nei settori non agricoli, preservando l'at-

tuale struttura dei requisiti ordinari di accesso. Rimarrà altresì inalterato il periodo di copertura relativo ai contributi "figurativi".

Per quanto concerne i benefici concessi sulla base di "requisiti ridotti" appare opportuno un rafforzamento del principio di proporzionalità tra trattamenti e periodo di contribuzione connesso ad effettiva prestazione d'opera che adegui tale istituto alle regole sulla durata massima dei trattamenti sopra definita, anche allo scopo di promuovere l'emersione di lavoro irregolare e di evitare abusi e distorsioni che spesso disincentivano il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

I rapporti di lavoro a termine partecipano dei benefici sulla base dei requisiti. Essi saranno, peraltro, monitorati per prevenire il prodursi di una condizione di cronica precarietà cui dovrà corrispondere una particolare tutela in termini di servizi reali. Le collaborazioni coordinate e continuative saranno riformate in termini tali da valorizzare le prestazioni "a progetto" e in modo tale da confermare, in ogni caso, la loro riconducibilità all'area del lavoro autonomo (incrementandone il prelievo contributivo), fermo restando l'impegno ad arginare con adeguata strumentazione il fenomeno delle collaborazioni fittizie, che andranno, invece, correttamente ricondotte, anche in virtù di un potenziamento dei servizi ispettivi, a fattispecie di lavoro subordinato sulla base di criteri oggettivi; così ricollocate, esse parteciperanno delle diverse regole generali.

Per quanto attiene all'avvio del secondo livello di tutela, integrativo e volontariamente promosso dalle parti sociali, verranno definite forme di incentivazione adeguate per i contributi delle imprese.

Nell'ambito del processo di riforma saranno realizzate forme di contabilità separata per settore produttivo allo scopo di stimolare la responsabilità degli attori sociali e l'equilibrio tra contribuzioni obbligatorie e prestazioni in ciascun settore attraverso la trasparenza contabile. Completata la razionalizzazione delle prestazioni e comunque non prima del 1° gennaio 2004, saranno definite per ciascun settore –attraverso un preventivo accordo tra le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore- una contribuzione di equilibrio nonché una contribuzione di solidarietà destinata a concorrere al finanziamento dei settori in disavanzo. Il livello di tale contribuzione di solidarietà a carico di ciascun settore sarà fissato anche proporzionalmente alla consistenza numerica degli assicurati e alle prestazioni di cui beneficia il settore. In ogni caso, il livello contributivo obbligatorio (contribuzione di equilibrio più contribuzione di solidarietà) non potrà essere superiore – per i settori in attivo – a quello attuale in rapporto alle prestazioni erogate. La riforma ha, infatti, lo scopo di produrre attraverso

una gestione più responsabile dei sussidi alla disoccupazione nell'ambito di ciascun settore la progressiva riduzione tanto dell'aliquota di equilibrio quanto della contribuzione di solidarietà.

I settori produttivi, in particolare quelli che non usufruiscono di ammortizzatori sociali integrativi o sostitutivi dell'indennità di disoccupazione, promuoveranno la gestione, attraverso accordi collettivi e mediante propri organismi bilaterali, di prestazioni integrative o sostitutive del livello di base. Tali settori potranno, sulla base degli accordi tra le parti, richiedere la gestione separata del livello di base, ferma restando la contribuzione di solidarietà. L'accordo definito il 20 maggio 2002 dalle organizzazioni maggiormente rappresentative delle aziende artigiane e dei loro dipendenti costituisce un utile riferimento per l'ulteriore negoziato tra le parti del settore e per il consolidamento delle esperienze in atto negli enti bilaterali, anche attraverso strumenti normativi.

Nell'ambito dello stesso processo di riforma verranno previste norme di raccordo per gli strumenti contrattuali di categoria preesistenti.

2.5 Il riordino degli incentivi

Il riordino degli incentivi sarà orientato prioritariamente alla promozione dei contratti a contenuto misto con certificazione dell'attività formativa da parte degli organismi bilaterali; al reinserimento dei disoccupati di lungo periodo; alla promozione di strumenti che possano facilitare la mobilità del lavoro, anche al fine di accompagnare i processi di localizzazione produttiva; all'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e, più in generale, all'incremento dell'occupazione, anche autonoma e imprenditoriale, nel Mezzogiorno.

Le iniziative previste da questa riforma saranno coerenti con il nuovo quadro istituzionale definito dal rinnovato Titolo V della Costituzione.

2.6 Misure temporanee e sperimentali per l'occupazione regolare e la crescita dimensionale delle imprese

Governo e parti sociali condividono il testo di delega al Governo allegato al presente documento che contiene misure temporanee e sperimentali a sostegno dell'occupazione regolare e della crescita dimensionale delle imprese.

La norma proposta ha lo scopo di promuovere nuova occupazione re-

golare attraverso misure sperimentali - e perciò temporanee – che hanno l'obiettivo di incoraggiare la crescita dimensionale delle piccole imprese.

Secondo i dati del censimento Istat 1996 le imprese fra i 10 ed i 15 addetti erano 87.515, con riferimento all'industria ed ai servizi, ed occupavano 865.000 dipendenti. Nella fascia dimensionale successiva, cioè 16-19, le imprese scendevano a 27.490 per un totale di 419.600 dipendenti. Appare evidente che nella classe dimensionale 10-19 addetti oltre i due terzi delle imprese si colloca nella fascia sotto i 15 dipendenti e che in quest'ambito l'occupazione è doppia rispetto alla dimensione oltre il 15.

Tale situazione appare confermata dai dati INPS disponibili per il 1998. Il numero delle imprese nella classe di ampiezza 10-19 era di poco superiore alle 90mila, per un totale di oltre 1,2 milioni di dipendenti. Tra queste imprese quelle che insistono nella classe 10-15 sono quasi il 76% (quasi 70.000) per un totale di oltre 840mila dipendenti.

Più volte le parti sociali hanno concordato con il Governo il "non computo" di alcune categorie di lavoratori (tendenzialmente i nuovi assunti) ai fini della individuazione del campo di applicazione dello Statuto dei Lavoratori, o comunque hanno accettato - per incrementare i livelli di occupazione ovvero contrastare situazioni di crisi occupazionale - che questi occupati aggiuntivi non dovessero essere calcolati, in modo tale da consentire che alle aziende interessate, se inferiori in partenza ai 16 dipendenti, continuasse ad applicarsi la normativa vigente per quella dimensione d'impresa.

Tali accordi sono stati tradotti in altrettante norme di legge che hanno interessato i contratti di formazione e lavoro nel 1984, i contratti di apprendistato nel 1987, i contratti di reinserimento nel 1991, i lavoratori interinali nel 1997 e i lavoratori socialmente utili (LSU) nel 2000.

Anche in questo caso la norma ripropone la formula del "non computo", riferendola a tutti i contratti di lavoro ma limitandola - in via sperimentale - ad un arco di tempo triennale e, per quanto riguarda lo Statuto dei Lavoratori, al solo art. 18. A differenza delle normative e degli accordi sopra citati essa non riguarda infatti i diritti sindacali. La misura proposta verrà strettamente monitorata e la sperimentazione si concluderà con una verifica congiunta del Governo con le parti sociali sugli effetti prodotti in termini di maggiore occupazione e di crescita dimensionale delle imprese.

In conclusione, la norma proposta non modifica in alcun modo le tutele di cui dispongono attualmente i lavoratori italiani né la disciplina che oggi si applica alle diverse categorie d'impresa. Essa, per contro, rappresenta una misura promozionale per incentivare nuove assunzioni regolari a favore di soggetti che attualmente sono esclusi da ogni tutela a partire dal vero bene primario che è il diritto al lavoro.

Le eventuali ulteriori iniziative legislative conseguenti a questa sperimentazione saranno definite sulla base di un necessario avviso comune tra le parti sociali.

La norma proposta non trova logica applicazione al pubblico impiego.

2.7 Il sostegno al reddito di ultima istanza

Il sistema di sostegno al reddito verrà completato da uno strumento di ultima istanza, caratterizzato da elementi solidaristici e finanziato dalla fiscalità generale.

La sperimentazione del reddito minimo di inserimento ha consentito di verificare l'impraticabilità di individuare attraverso la legge dello Stato soggetti aventi diritto ad entrare in questa rete di sicurezza sociale. Appare perciò preferibile realizzare il cofinanziamento, con una quota delle risorse del Fondo per le politiche sociali, di programmi regionali, approvati dall'amministrazione centrale, finalizzati a garantire un reddito essenziale ai cittadini non assistiti da altre misure di integrazione del reddito.

L'amministrazione centrale avrà un ruolo di coordinamento e di controllo sull'andamento e sui risultati dei programmi medesimi. L'eventuale prosecuzione dell'esperimento relativo al reddito minimo di inserimento dovrà essere coerente con le finalità sopra descritte e con gli obiettivi di contrasto dell'economia sommersa.

2.8 Il dialogo sociale

Il Governo conferma l'obiettivo dichiarato nel Libro Bianco di definire, a completamento delle riforme in corso, uno Statuto dei Lavori che si configuri come un testo unico sulla legislazione del lavoro e a questo scopo istituisce una Commissione di alto profilo scientifico per predisporne i relativi materiali. Esso assume l'impegno di convocare entro l'anno le parti sociali per avviare il confronto che dovrà accompagnare tutto il processo di elaborazione e di decisione relativo a questo atto fondamentale.

Il Governo e le parti sociali si impegnano a verificare congiuntamente i possibili contenuti di riforma del processo del lavoro allo scopo di dare ad esso tempi più certi nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le parti sociali avvieranno altresì un confronto diretto finalizzato a produrre un avviso comune su forme condivise di conciliazione e di arbitrato.

Il Governo si impegna a tradurre nelle conseguenti iniziative di legge queste intese per cui proporrà nel frattempo la soppressione dell'art. 4 del DDL 848bis.

Governo e parti sociali, inoltre, concordano di effettuare una ulteriore fase di confronto sui temi del lavoro nel momento della redazione dei decreti legislativi conseguenti alle leggi delega. La delega relativa alla revisione della disciplina in materia di "cessione di ramo d'azienda" sarà emendata nei termini previsti dal testo allegato. Su questo tema sarà comunque richiesto alle parti sociali di produrre un avviso comune in tempi coerenti con l'esame parlamentare.

Il Governo si impegna a promuovere entro il mese di luglio una apposita sede di confronto con le parti sociali dedicata ai temi delle politiche sociali. Più in generale, la spesa sociale costituisce materia di necessario confronto con le parti sociali in relazione a tutte le misure che la riguardano, garantendo comunque che la prossima legge finanziaria non dovrà prevedere riduzione della spesa sociale rispetto allo scorso anno.

L'avviso comune richiesto alle parti sociali allo scopo di promuovere ulteriori iniziative per l'emersione dell'economia sommersa sarà recepito dal Governo attraverso gli atti necessari.

3. Investimenti e Occupazione nel Mezzogiorno

Il Governo e le parti sociali concordano sull'importanza da assegnare al tema dello sviluppo economico e sociale del Mezzogiorno che assume una valenza prioritaria nell'ambito della politica economica nazionale e di quella comunitaria di coesione. Solo con una particolare attenzione alla politica e agli strumenti di intervento nel Mezzogiorno è possibile realizzare, da un lato, gli obiettivi di riequilibrio territoriale che ispirano la politica europea di coesione economica e sociale, dall'altro lato, gli obiettivi di crescita occupazionale stabiliti con la strategia di Lisbona e, più recentemente, nelle conclusioni del Consiglio Europeo di Barcellona ed assunti nel Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione 2002.

Il Governo e le parti sociali concordano nel considerare essenziale il coordinamento fra Amministrazione centrale e Regioni alla luce delle recenti riforme costituzionali.

Il Governo e le parti sociali adottano come obiettivo della loro intesa quello di conseguire, coerentemente con il Programma comunitario obiettivo 1, un tasso di crescita del Mezzogiorno significativamente e stabilmente superiore a quello medio dell'Unione Europea e del resto

del Paese. Unitamente a ciò, obiettivo dell'intesa è quello di conseguire, entro il 2008, un aumento del tasso di attività fino al livello del 60 per cento, coerente con il corrispondente incremento del tasso di occupazione indicato nel DPEF 2003-2007. Tali obiettivi richiedono una forte crescita della competitività dell'area da realizzarsi attraverso investimenti pubblici di qualità e interventi per l'attrazione degli investimenti che accrescano l'accumulazione privata e la produttività.

Priorità dell'azione di Governo -che nasce dalla certezza che la competitività di ogni sito e territorio deriva dalle sue infrastrutture, materiali e immateriali- è la diminuzione sostanziale del gap infrastrutturale, con una particolare attenzione per i trasporti e la logistica, per il settore idrico ed energetico e per la ricerca e innovazione. A questa priorità sono volti l'impegno comune con le Regioni e l'adozione di regole concorrenziali e incentivanti nuove nell'allocazione e nell'impiego delle risorse.

Ulteriore priorità è costituita dall'attrazione degli investimenti nell'area, anche attraverso l'utilizzo dei Contratti di Programma. A tal fine occorre dotare il Mezzogiorno di una capacità di offrire, in un quadro generale di condizioni di sicurezza, siti attrezzati e procedure semplificate.

Altre priorità sono il potenziamento e la semplificazione dei sistemi di incentivazione, nonché le azioni volte ad accrescere la cultura di impresa e la cooperazione progettuale all'interno degli insediamenti produttivi, a sostenere uno sviluppo del sistema turistico orientato ad un'offerta di qualità, a promuovere investimenti di recupero, apertura e valorizzazione dei beni culturali e ambientali.

Punto di riferimento di tale azione rimane la politica di coesione economica e sociale dell'Unione Europea, costituita dalla politica regionale (e dai suoi strumenti operativi, i fondi strutturali), dai riflessi sulla politica di coesione delle altre politiche (la concorrenza, i trasporti, la ricerca, la politica agricola comune) e da azioni di incentivazione. Il miglioramento nelle comunicazioni, materiali e virtuali, nella logistica e sicurezza, nella ricerca e formazione, nella valorizzazione del patrimonio culturale e naturale, è indispensabile per un'accelerazione significativa della produttività e degli investimenti.

Il Governo e le parti sociali condividono il principio che l'importanza riservata al Mezzogiorno significa garantire non solo risorse finanziarie nel quadriennio di programmazione, ma anche l'operatività degli strumenti di spesa, la qualità della stessa e la coerenza interna di tutte le decisioni di governo. Nella Relazione predisposta annualmente per il Parlamento si darà conto dei progressi e dei risultati ottenuti sia dalle azioni direttamente rivolte al Mezzogiorno, sia dalle politiche nazionali, e ne verrà preventivamente data informazione alle parti sociali.

Per quanto riguarda le "risorse aggiuntive" rivolte al Mezzogiorno, il Governo e le parti sociali concordano sulla necessità, già nella prossima Legge Finanziaria (Tab. D), di mantenere il flusso di nuove risorse da destinare a investimenti pubblici e incentivi nelle aree depresse in una percentuale del PIL almeno pari a quella media degli ultimi anni. A tali risorse vanno aggiunte quelle risorse da destinare al cofinanziamento degli interventi dei fondi strutturali.

Si conferma l'obiettivo programmatico di accrescere la quota media di spesa in conto capitale destinata al Mezzogiorno portandola ad un valore medio del 45% del totale della spesa nel periodo 2002-2008, secondo lo schema finanziario unico già utilizzato nel DPEF 2002-2006.

Il Governo si impegna ad assicurare, in linea con gli impegni di addizionalità del Programma comunitario 2000-2006, che la quota di risorse ordinarie destinata agli investimenti nel Mezzogiorno sia non inferiore al 30% del totale della spesa del settore pubblico allargato (che include, fra gli altri, Ferrovie dello Stato, ANAS e gli altri enti preposti alla realizzazione delle infrastrutture). La quota del 30 per cento si applica sia alle assegnazioni che all'effettiva erogazione di risorse.

Governo e parti sociali convengono che la modernizzazione delle Amministrazioni centrali e regionali responsabili per l'utilizzo dei fondi aggiuntivi (comunitari e nazionali) e ordinari deve procedere speditamente, come condizione indispensabile per il conseguimento degli obiettivi concordati. A ciò dovrà concorrere la rigorosa attuazione dei meccanismi premiali del Programma comunitario

Con riguardo alle Intese istituzionali di programma e ai relativi Accordi di programma quadro, strumenti di gestione dei flussi finanziari per gli investimenti pubblici, il Governo si impegna a rafforzare il monitoraggio del loro stato di attuazione, delle fonti di finanziamento, dei poteri sostitutivi attivati o attivabili. Particolare attenzione verrà posta nella verifica dello stato di attuazione degli studi di fattibilità e nella loro traduzione in progetti concreti.

Il Governo, nell'ambito delle attività relative alla programmazione negoziata, si impegna a favorire, con il concorso delle parti sociali, l'effettiva operatività della regionalizzazione dei Patti Territoriali, prevedendo una più precisa regolamentazione degli stessi attraverso gli istituti dell'Intesa Istituzionale di Programma e degli Accordi di Programma Quadro, sulla base di puntuali criteri economici e occupazionali prevedendo meccanismi premiali per il partenariato sociale. Verrà inoltre assicurato il finanziamento dei residui 11 Patti Territoriali già istruiti.

Il Governo e le parti sociali condividono la scelta strategica di puntare su politiche in grado di favorire la localizzazione delle attività pro-

duttive nelle aree del Sud. Tale scelta trae la propria forza dal fatto che tali politiche consentono, da un lato, di rafforzare il tessuto produttivo meridionale e di favorire processi di agglomerazione produttiva e, dall'altro lato, di fare sì che l'intervento a favore del Sud si traduca in azioni i cui benefici ricadano anche sulle imprese del Centro-Nord che hanno difficoltà nel reperire aree industriali e manodopera qualificata.

Il Governo e le parti sociali sono consapevoli che il rilancio delle politiche di sviluppo per il Mezzogiorno debba essere volto alla valorizzazione del settore agricolo ed agroalimentare. Per superare l'attuale frammentazione del settore, dunque, si incentiveranno i processi di aggregazione/organizzazione dei soggetti operanti nel sistema, al fine di favorire forme organizzative innovative di filiera nel territorio, dando piena attuazione a quanto già previsto dal d.lgs. n.228 del 2001. Si mirerà inoltre a riqualificare i fattori della produzione ed i servizi, favorendo la crescita dimensionale, l'ingresso dei giovani, l'accesso all'informatizzazione e l'innovazione di processo e di prodotto.

Il Governo e le parti sociali individuano nel Tavolo agroalimentare il luogo privilegiato per la definizione di tutte le politiche di sviluppo per il settore agricolo ed agroalimentare.

In questo quadro si ritiene che la cooperazione possa rappresentare uno strumento idoneo ad avviare processi imprenditoriali diffusi e al contempo elemento di forte coesione sociale. Il Governo ritiene che la crescita del sistema della cooperazione sia una opportunità da valorizzare.

Il Governo metterà a punto un programma pluriennale per l'attrazione degli investimenti nel Mezzogiorno, il cui disegno e attuazione verranno affidati alla società Sviluppo Italia.

Il Governo e le parti sociali individuano nel Contratto di Programma, ferme restando le attuali finalità, lo strumento di intervento principale per le nuove politiche a favore della attrazione di insediamenti produttivi nelle aree meridionali, anche per orientare verso il Sud i processi di delocalizzazione produttiva in atto nel resto del Paese. Lo strumento verrà a tale scopo adeguatamente finanziato. Verranno a questo specifico scopo definite, d'intesa con le parti sociali, procedure e attribuzioni anche a partire dall'esperienza della Programmazione negoziata. Attraverso il Contratto di Programma si potranno attivare anche processi di trasferimento di conoscenze e sapere in grado di migliorare la qualità dell'offerta di lavoro e la diffusione delle capacità manageriali. Il tema della valorizzazione del capitale umano rappresenta difatti un aspetto essenziale da porre alla base della strategia di sviluppo del Mezzogiorno.

Per incentivare il processo di attrazione di attività industriali verso il Sud, il Governo si impegna a predisporre politiche per il rafforzamento, l'individuazione e la predisposizione di aree attrezzate, dotate anche di un valido complesso di servizi ecologici, al fine di consentire una consistente abbreviazione delle procedure di Valutazione di Impatto Ambientale (VIA). Un primo campo di applicazione sarà rappresentato dalla depurazione delle acque reflue.

Nell'ambito di una generale semplificazione degli strumenti di incentivazione il Governo sta procedendo a concentrare nel Mezzogiorno lo strumento del credito d'imposta ex art. 8, legge 388/2000 per dare certezza finanziaria e renderlo cumulabile con la "Tremonti bis" (L. 383/2001). In questo modo il credito d'imposta, cumulato con la "Tremontibis" per un congruo periodo di tempo, diviene così strumento di compensazione per i maggiori costi del capitale nel Mezzogiorno. In questo quadro, anche gli incentivi ex lege 488/92, 181/89 e quelli rivolti all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego svolgono un ruolo importante. A tali strumenti, come a quelli di sostegno alla ricerca e innovazione e all'imprenditoria femminile, saranno assegnate adeguate risorse finanziarie.

La differenza nei tassi bancari applicati al Sud rispetto al Nord e la diversa importanza delle garanzie reali per la concessione del credito finiscono per essere un ulteriore fattore di svantaggio competitivo per le imprese del Mezzogiorno. Il Governo pertanto provvederà a ristrutturare e potenziare il Fondo di garanzia, tenendo conto anche delle nuove regole di Basilea, riconducendo a sistema le diverse istituzioni operanti nel settore e raccordandole meglio al sistema finanziario. Inoltre, il Governo promuoverà una riforma della legge fallimentare diretta a rendere più rapido e efficiente il recupero del credito in modo da ridurre il costo del denaro. Verranno inoltre predisposti meccanismi per coinvolgere le banche non solo nell'istruttoria, ma anche e soprattutto nell'erogazione del credito a favore delle imprese beneficiarie degli incentivi.

Il Governo si impegna ad adeguare la dotazione infrastrutturale del Mezzogiorno ai livelli del resto del Paese, oltre che attraverso la rapida e qualificata attuazione del Programma comunitario, attraverso la piena e immediata attuazione della strategia nazionale della "legge-obiettivo" e delle opere individuate, opportunamente inserite nelle Intese generali quadro. Il Governo ha individuato un insieme di azioni strategiche per il Mezzogiorno, sulle quali viene previsto, assieme alle parti sociali, il monitoraggio sull'attività generale e degli investimenti del settore pubblico allargato nonché uno più specifico dedicato alle opere più rilevanti. Le parti sociali, dal canto loro, si impegnano a realizzare

condizioni di organizzazione del lavoro funzionali alla massima accelerazione delle opere e della spesa.

In particolare l'attività di infrastrutturazione sarà volta:

- all'attuazione organica delle reti idriche, volta a garantire un approvvigionamento adeguato alle necessità di sviluppo sociale ed economico;
- a potenziare e ammodernare le reti energetiche nonché a garantire un costo dell'energia conveniente in grado di fornire a determinati ambiti territoriali un vantaggio competitivo in grado di favorire il processo di attrazione di attività produttive;
- a migliorare la qualità dell'offerta dei servizi e la qualità dell'offerta infrastrutturale e delle politiche delle aree urbane;
- a identificare le opere che sicuramente saranno portate a compimento nel triennio 2003-2005.

Allo stato attuale, si è in grado di assicurare che entro il 2005 sarà possibile disporre degli interventi sul sistema integrato dei trasporti delle principali città meridionali (sistema integrato dei trasporti di Napoli, Bari, Catania e Palermo), sugli assi autostradali Salerno-Reggio Calabria, Palermo-Messina, Catania-Siracusa-Gela, nonché gli interventi relativi agli schemi idrici del Mezzogiorno e negli snodi portuali, interportuali ed aeroportuali del Mezzogiorno previsti nella delibera del CIPE del 21.12.2001, e quelli che verranno successivamente indicati, in un elenco allegato.

Il Governo, inoltre, conferma l'avvio entro 36 mesi della procedura di costruzione del Ponte sullo Stretto.

Il Governo si impegna a definire un sistema di formazione professionale che risponda all'obiettivo di recuperare le attuali consistenti quote di abbandoni e di insuccessi scolastici, e consenta l'acquisizione di competenze e di abilità immediatamente spendibili sul mercato della produzione e del lavoro. Pertanto, una particolare attenzione sarà data ai corsi di istruzione e formazione tecnica-superiore, orientati a specializzare giovani e adulti a livello post-secondario, nonché a sostenere e a rilanciare l'occupazione, con particolare riguardo ai settori delle tecnologie, dell'informazione e della comunicazione. Inoltre, sarà data particolare attenzione all'educazione permanente degli adulti, quale strumento indispensabile ad incrementare il tasso di occupazione.

Il Governo concentrerà investimenti sul versante della ricerca industriale, sul potenziamento delle strutture scientifiche e tecnologiche e sulle attività di alta formazione. In coerenza con le Linee guida per la politica scientifica e tecnologica si procederà ad accrescere e potenziare la sistematica collaborazione tra le strutture pubbliche di ricerca e il sistema im-

prenditoriale, costituendo una rete permanente scienza-innovazione-industria-commercio-turismo, per aumentare la capacità delle imprese di trasformare le conoscenze e le tecnologie in prodotti e processi a maggior valore aggiunto. Ciò consentirà da una parte di valorizzare le specificità del territorio meridionale e la sua collocazione centrale nel Mediterraneo, dall'altra di creare nuove occasioni nei settori produttivi ad alta tecnologia. Determinante, a tal fine, sarà una politica volta a creare, o valorizzare, distretti di alta tecnologia e centri di eccellenza scientifica in aree prioritarie.

Il Governo è consapevole che, soprattutto nel Mezzogiorno, garantire la sicurezza dei cittadini e delle imprese significa porre la pre-condizione per uno sviluppo serio e duraturo. In quest'ottica, intensificherà la prevenzione e il contrasto della criminalità di ogni tipo, in particolare di quella organizzata,la confisca dei beni di provenienza illecita, la destinazione per fini di utilità sociale dei beni confiscati. Inoltre, è in fase di elaborazione un sistema di monitoraggio degli appalti, che eviti le infiltrazioni di tipo mafioso nella utilizzazione dei fondi destinati alle grandi opere. A questo scopo sono state attivate le procedure necessarie per acquisire i fondi provenienti dall'Unione Europea finalizzate a potenziare le strutture informatiche delle forze di polizia.

Il Governo e le parti sociali convengono di dare seguito al presente documento attraverso una ulteriore fase di lavoro comune dedicata:

- alla verifica delle azioni in corso allo scopo di garantirne la migliore efficacia attraverso la definizione di processi decisionali e di modalità operative più rapide;
- alla individuazione e attrazione di specifici progetti di attrazione nelle aree attrezzate del Mezzogiorno allo scopo di accompagnarli con accordi quali quelli delle procedure del contratto d'area, finalizzati a semplificare i tempi e i modi delle procedure autorizzative;
- a condividere più in generale i modi con cui conseguire un contesto istituzionale e sociale idoneo a garantire certezze agli investimenti nel Mezzogiorno;
- a realizzare specifiche verifiche con riferimento agli investimenti infrastrutturali, all'utilizzo dei Fondi Strutturali, agli strumenti di incentivazione, all'attrazione degli investimenti, al risanamento ambientale, allo sviluppo delle risorse umane attraverso la scuola e la formazione, alla sicurezza del territorio.

Allegato 1 - Riforma Fiscale

IPOTESI DI LAVORO
TRE CASI TIPICI DI RIDUZIONE DI IMPOSTA PER IL 2003

1. **Livello di reddito imponibile di 9mila euro (18 milioni di lire), tipico delle categorie operaie nei settori maggiormente interessati dal provvedimento sull'emersione del lavoro irregolare (servizi, edilizia)**
   La riduzione di imposta è di almeno 500 euro (circa 1milione di lire) su base annua, pari a circa il 40% per i lavoratori senza carichi familiari e a percentuali maggiori per i lavoratori con carichi familiari

2. **Livello di reddito imponibile di 17,5mila euro (35 milioni di lire), corrispondente ad una buona retribuzione imponibile nel settore industriale**
   La riduzione di imposta è di almeno 250 euro (circa 500mila lire) su base annua, pari a circa il 7% per i lavoratori senza carichi familiari, e a percentuali maggiori per i lavoratori con carichi familiari

3. **Livello di reddito imponibile di 7,5 mila euro (15 milioni di lire), corrispondente ad una pensione superiore al minimo per circa mille euro (2 milioni di lire).**
   La riduzione di imposta è di almeno 250 euro (circa 500mila lire) su base annua, pari a più del 50% per i pensionati senza carichi familiari, e a percentuali maggiori per i pensionati con carichi familiari

ESEMPLIFICAZIONI SPECIFICHE PER I BASSI REDDITI

EFFETTI DELL'ACCORDO SUI MINIMI CONTRATTUALI				
(Valori in euro)				
LAVORATORE e PENSIONATO SENZA CARICHI FAMILIARI	**IRPEF 2002**	**ACCORDO IRPEF 2003**	**DIFF. 2003 - 2002**	**VAR. % 2003-02**
Impiegato servizi di pulizia (euro 10.646,44 annui)	1.488,95	1.007,09	-481,85	-32,4%
Operaio piccola industria edilizia (euro 8.893,50 annui)	1.066,48	490,12	-576,37	-54,0%
Pensionato al minimo (euro 516 al mese)	225,69	0,00	-225,69	-100,0%
Altro pensionato con 9.000 euro annui	1.024,65	521,62	-503,03	-49,1%
EFFETTI DELL'ACCORDO SUI MINIMI CONTRATTUALI				
(Valori in migliaia di lire)				
LAVORATORE e PENSIONATO SENZA CARICHI FAMILIARI	**IRPEF 2002**	**ACCORDO IRPEF 2003**	**DIFF. 2003 - 2002**	**VAR. % 2003-02**
Impiegato servizi di pulizia (20.614 annue)	2.883	1.950	-933	-32,4%
Operaio piccola industria edilizia (17.220 annue)	2.065	949	-1.116	-54,0%
Pensionato al minimo (un milione al mese)	437	-	-437	-100,0%
Altro pensionato con 17.426 migliaia di lire annue	1.984	1.010	-974	-49,1%

Allegato 2

Art. …. *(Delega al Governo in materia di altre misure temporanee e sperimentali a sostegno della occupazione regolare e della crescita dimensionale delle imprese)*

1. Ai fini di sostegno della occupazione regolare e della crescita dimensionale delle imprese il Governo è delegato ad emanare in via sperimentale uno o più decreti legislativi, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) ai fini della individuazione del campo di applicazione dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, non computo nel numero dei dipendenti occupati delle nuove assunzioni mediante rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, o con contratto di formazione e lavoro, instaurati nell'arco di tre anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi;

b) inapplicabilità della misura di cui alla lettera a) ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, già rientranti, al momento dell'entrata in vigore della presente legge, nel campo di applicazione dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, in quanto abbiano occupato mediamente nei dodici mesi precedenti, un numero di dipendenti corrispondente alle soglie dimensionali indicate dallo stesso articolo 18;

c) non riconducibilità al concetto di nuova assunzione delle ipotesi di subentro di un'impresa ad un'altra nella esecuzione di un appalto, là dove presente una disposizione di legge o una clausola contrattuale a tutela del passaggio del personale alle dipendenze dell'impresa subentrante;

d) previsione di misure di monitoraggio coerenti con la natura sperimentale del provvedimento;

e) previsione che decorsi ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente articolo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali procederà a una verifica, con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti sulle dimensioni delle imprese, sul mercato del lavoro e sui livelli di occupazione nel frattempo determinatisi, al fine di consentire al Governo di riferirne al Parlamento e valutare l'efficacia della misura.

Allegato 3 - DDL 848-A

Art. 1, comma 2, lett l)

l) revisione del decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, che ha modificato l'articolo 2112 del codice civile in tema di trasferimento d'azienda, al fine di armonizzarlo con la disciplina contenuta nella presente delega basata sui seguenti criteri direttivi:

1) completa conformazione della disciplina vigente con la normativa comunitaria, anche alla luce del necessario coordinamento con la Legge 1 marzo 2002, n. 39, che dispone la recezione, tra le altre, anche della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2001/23/CE, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti;

2) previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del suo trasferimento;

3) previsione di un regime particolare di solidarietà tra appaltante e appaltatore, nei limiti di cui all'art. 1676 del codice civile, per le ipotesi in cui il contratto di appalto sia connesso ad una cessione di ramo di azienda.