

ADAPT è una associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche di lavoro. Il nostro obiettivo è promuovere un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni, sindacati e imprese. Sono soci di ADAPT:

ABI	Confprofessioni	Fondirigenti
AgustaWestland	Consiglio regionale Veneto	Gi Group
Aifos	ANCL - Associaz.	Gruppo Manuencoop
ANCC-Coop	nazionale cons. lavoro	Ifoa
Angem	Consorzio	IKEA Italia Retail
Aninsei	formazione&lavoro	INAIL
Anmil	Coopfond-Legacoop	Isfol
Assoimprenditori Alto	nazionale	Italia Lavoro
Adige	Cremonini	KPMG
Assolavoro	Dussmann Service	LVH-APA
Assosistema	Ebinter	Manpower
Banca Popolare	Ebiter Taranto	Marelli motori
dell'Emilia Romagna	Electrolux Italia	Marsica Innovation &
Campagnolo	Elior Ristorazione	Techology s.r.l. - LFoundry
CIA	Enel	MCL
CISL	Eni	Provincia di Verona
CISL FP	Esselunga	Quanta
CNA	Farindustria	Randstad Italia
CNA pensionati	Federalberghi	Sodexo Italia
Coldiretti	Federdistribuzione	Sodexo Motivation
Confagricoltura	FederlegnoArredo	Solutions Italia Srl
Confartigianato	Federmeccanica	Synergie Italia Agenzia
Confcommercio	Fedit	per il lavoro
Confcooperative	FILCA-CISL	Telecom Italia
Confesercenti	Fincantieri	Tempor
Confimi Impresa	FIPE	Trenkwalder
Confindustria	FISASCAT-CISL	UIL
Confindustria Bergamo	Fondazione CRUI	Umana
Confindustria Verona	Fondazione studi	Unindustria Treviso
Confindustria Vicenza	consulenti del lavoro	Union Labor

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2012 - 2014) - RAPPORTO ADAPT

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2012 - 2014)

RAPPORTO ADAPT

€ 100,00

ISBN 978-88-98652-43-3



9 788898 652433

ADAPT University Press nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

La copertina del volume rappresenta i portici della Università di Bologna. Vuole essere, in primo luogo, un omaggio a Marco Biagi, il professore bolognese che ha fondato la Scuola di ADAPT e rilanciato il metodo delle relazioni industriali in Italia. Vuole anche essere, in secondo luogo, un tentativo di rappresentare con una sola immagine l'affascinante architettura su cui si regge il sistema italiano di contrattazione collettiva, la cui chiave di volta sta diventando sempre di più la contrattazione aziendale. Oltre 300 contratti nazionali, centinaia di accordi territoriali e, soprattutto, migliaia di accordi aziendali di cui ancora poco si sa e che per questo abbiamo cercato di ricondurre a sistema evidenziando quei tratti caratterizzanti e distintivi su cui si regge il nostro sistema di relazioni industriali.

Il Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva è frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 800 contratti collettivi (prevalentemente di secondo livello) da parte dei giovani ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT in relazioni industriali e di lavoro. I contratti sono raccolti nel data base di www.farecontrattazione.it, piattaforma on line di cooperazione per lo sviluppo della contrattazione di produttività. Per informazioni sull'accesso alla banca dati scrivere a info@adapt.it.

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità open access sono acquistabili *online* sul sito di www.amazon.it o attraverso il sito www.bollettinoadapt.it.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

**La contrattazione
collettiva in Italia
(2012 – 2014)**

RAPPORTO ADAPT

INDICE

<i>Executive summary</i>	XV
--------------------------------	----

Parte I

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA (CCNL)

Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi	3
--	---

Sezione I

I rinnovi contrattuali (CCNL) nel triennio 2012-2014

1. Contesto di rinnovo e premesse	11
2. Relazioni sindacali, assetti contrattuali e bilateralità.....	16
2.1. Informazione e consultazione	16
2.2. Diritti e prerogative sindacali.....	17
2.3. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva.....	18
2.4. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva.....	19
2.5. Bilateralità	21
3. Risorse umane.....	23
3.1. Classificazione e inquadramento del personale.....	23
3.2. Formazione.....	24
4. Mercato del lavoro.....	25
4.1. Tipologie contrattuali.....	26
4.1.1. Contratto a termine e somministrazione.....	26

4.1.2. Part-time.....	32
4.1.3. Apprendistato.....	33
4.1.4. Telelavoro	34
4.2. Altre previsioni.....	35
5. Organizzazione del lavoro	37
5.1. Orario di lavoro	37
5.2. Congedi e permessi	39
5.3. Assenteismo e malattia	40
5.4. Esternalizzazioni e appalti.....	42
5.5. Sistemi premianti	43
6. Qualità del lavoro	44
6.1. Welfare contrattuale	44
6.2. Salute e sicurezza	46
7. Provvedimenti disciplinari.....	47
8. Parte economica	48

Sezione II

La contrattazione di categoria in tempo di crisi: il caso del CCNL Bancari

1. Introduzione al settore	53
2. La disdetta del CCNL	54
2.1. La reazione dei sindacati.....	55
2.2. La revoca della disdetta.....	57
3. La presentazione della piattaforma sindacale.....	58
4. Evoluzione della trattativa	61
4.1. L'elemento distinto della retribuzione e la piattaforma ABI	62

4.2. La nuova rottura del negoziato.....	65
--	----

Sezione III

La contrattazione di categoria per il rilancio della competitività: il caso del CCNL Elettrici

1. Introduzione al settore.....	67
2. La presentazione della piattaforma sindacale.....	68
3. L'evoluzione della trattativa.....	71
3.1. Criticità e sospensione della trattativa.....	73
3.2. La firma dell'ipotesi di accordo.....	74
4. Il rinnovo del CCNL Elettrici in sintesi.....	75

Parte II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE

Descrizione del campione di contratti territoriali e quadro di sintesi.....	83
---	----

Sezione I

Struttura e contenuti della contrattazione territoriale nell'industria edile

1. Premesse.....	95
2. Relazioni sindacali.....	98
2.1. Informazione e consultazione.....	99
2.2. Osservatori.....	99
2.3. Quote sindacali.....	100
3. Bilateralità.....	101

3.1. Riorganizzazione della bilateralità.....	102
3.2. Cassa Edile.....	104
3.2.1. Norme premiali.....	105
4. Salute, sicurezza e ambiente.....	106
4.1. Strategie per la salute e la sicurezza.....	106
4.1.1. Bonus Premialità.....	108
4.1.2. Igiene, ambiente di lavoro e DPI.....	109
4.2. Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT).....	111
4.3. RLST.....	114
4.4. Trattamento in caso di infortunio e malattie professionali.....	118
5. Mercato del lavoro.....	120
5.1. CIGO per gli apprendisti.....	121
5.2. Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.....	122
5.3. Azioni a contrasto del lavoro irregolare.....	124
5.4. Azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali.....	126
6. Sviluppo professionale e formazione.....	127
6.1. Borsa lavoro.....	128
7. Organizzazione del lavoro.....	130
7.1. Orario di lavoro.....	130
7.2. Straordinario.....	131
7.3. Reperibilità.....	131
7.4. Permessi.....	132
7.5. Ferie e fermate collettive.....	132
7.6. Trasferta.....	132

8. Responsabilità sociale d'impresa	133
8.1. Bioedilizia.....	134
8.2. Lavoratori extracomunitari.....	135
9. Retribuzione e contribuzione	136
9.1. <i>Una tantum</i>	137
9.2. Indennità	137
9.3. Trattamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui	139
9.4. Elemento variabile della retribuzione (EVR)	139
9.5. Detassazione.....	141
9.6. Quote di adesione contrattuale.....	141

Sezione II

La contrattazione territoriale per la competitività e l'occupabilità: il caso Bergamo e il caso Taranto

1. Il protocollo generale per lo sviluppo del territorio di Bergamo	143
1.1. Promozione di nuova occupazione giovanile e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.....	144
1.2. Valorizzazione delle competenze del personale in fase finale del proprio ciclo lavorativo.....	145
1.3. Promozione di un sistema di formazione continua per il personale in regime di orario ridotto.....	145
1.4. Promozione di un sistema di welfare territoriale.....	146
1.5. Promozione di un sistema di verifica della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato in appalti	147
2. L'accordo sulla disciplina del contratto a termine nelle aziende metalmeccaniche della provincia di Taranto	148
2.1. Contesto negoziale	148

2.2. Contenuti dell'intesa.....	149
2.2.1. Le deroghe alla disciplina del contratto a termine.....	150

Sezione III

La contrattazione regionale nell'artigianato: il caso Puglia

1. Introduzione agli assetti contrattuali nell'artigianato.....	151
2. L'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia.....	152
2.1. Banca ore e premio di produttività.....	152
2.2. Strumenti di welfare integrativo.....	153
2.3. Altre disposizioni.....	154
3. Il CCRL pugliese dell'Area Alimentazione-Panificazione Artigiana.....	154
3.1. Flessibilità oraria.....	155
3.2. Premio regionale per obiettivi.....	157
3.3. Altre disposizioni.....	157

Parte III

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

Descrizione del campione di contratti aziendali e quadro di sintesi.....	161
--	-----

Sezione I

Struttura e contenuti della contrattazione collettiva aziendale

1. Premesse ai rinnovi.....	173
-----------------------------	-----

1.1. Contesto industriale e obiettivi negoziali.....	174
2. Esigibilità del contratto collettivo.....	176
3. Sistema di relazioni industriali.....	180
3.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione.....	180
3.2. Prerogative sindacali.....	182
4. Mercato del lavoro.....	185
4.1. Politiche occupazionali.....	185
4.1.1. Diritto di precedenza.....	186
4.1.1.1. Bacini delle professionalità.....	187
4.1.2. Clausole di stabilizzazione.....	188
4.1.3. Limiti al ricorso ai contratti c.d. “atipici”.....	189
4.2. Tipologie contrattuali.....	190
4.2.1. Contratto a termine e somministrazione.....	190
4.2.2. Part-time.....	190
4.2.3. Apprendistato e stage.....	192
4.2.4. Telelavoro.....	193
5. Risorse umane.....	194
5.1. Inquadramento e professionalità.....	195
5.2. Formazione e sviluppo professionale.....	198
6. Organizzazione del lavoro.....	200
6.1. Istituti dell’orario di lavoro e flessibilità organizzativa.....	201
6.1.1. Regimi di orario a turni.....	201
6.1.2. Regimi di orario flessibili.....	203
6.1.2.1. Orario plurisettimanale e banca delle ore.....	203
6.1.2.2. Straordinario c.d. esente.....	205

6.1.2.3. Flessibilità dell'orario di entrata e uscita.....	207
6.1.3. Pause e servizio mensa.....	208
6.1.4. Ferie, festività e fermate collettive	210
6.2. Assenze, permessi e congedi.....	211
6.3. Trasferita e missioni	212
7. Qualità del lavoro	213
7.1. Misure di welfare, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.....	213
7.2. Ambiente, salute e sicurezza	220
7.3. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature.....	223
7.4. Pari opportunità.....	225
7.5. Responsabilità sociale d'impresa	226
7.6. Esternalizzazioni e appalti.....	226
8. Parte normativa economica	227
8.1. Retribuzione	228
8.1.1. Minimi retributivi e altri elementi economici.....	228
8.1.2. Retribuzione incentivante.....	228
8.1.2.1. Obiettivi e indicatori del premio di risultato.....	229
8.1.2.2. Ulteriori clausole sul premio di risultato	236
8.2. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori	237
8.2.1. Forme di solidarietà e interventi diretti sul costo del lavoro	238
8.2.2. Quota contratto.....	239

Sezione II

**Mediazione istituzionale e contrattazione aziendale:
il caso Electrolux**

1. La Electrolux in Italia prima della crisi	241
2. Le misure presentate ai sindacati a gennaio 2014.....	243
2.1. La reazione delle parti sociali.....	245
3. L'evoluzione delle trattative.....	246
3.1. La posizione di Governo e regioni interessate.....	246
3.2. Il piano "B" per Porcia.....	247
3.3. La proroga dei contratti di solidarietà	248
3.4. L'impegno reciproco di Governo e azienda.....	248
4. La risoluzione della controversia.....	250

Sezione III

**La contrattazione aziendale nel terziario:
il caso Apple e il caso Expo 2015**

1. Origini e caratteristiche del primo integrativo degli Apple Store	253
1.1. I contenuti dell'intesa.....	254
1.1.1. Part-time.....	255
1.1.2. Orario di lavoro.....	256
1.2. Lavoro domenicale	258
1.3. Malattia	258
1.4. Buoni pasto.....	259
1.5. Detassazione.....	260
2. Gli accordi sindacali per i siti dell'Expo 2015.....	260
2.1. Mappatura e sintesi delle intese.....	262

2.2. Il sistema delle relazioni sindacali	265
2.3. CCNL applicabile e mercato del lavoro.....	267
2.4. Flessibilità oraria	271
2.5. Salute e sicurezza	273

EXECUTIVE SUMMARY

Il sistema di relazioni industriali italiano vive una stagione di profonda crisi e incertezze. Dopo gli anni della concertazione sui grandi temi della politica economica e sociale del Paese, **il confronto tra Governo e associazioni di rappresentanza è ridotto ai minimi termini.** Sussidiarietà e tripartitismo, che pure hanno segnato le riforme del lavoro degli ultimi decenni, sono parole non più alla moda. È oggi il tempo del *Jobs Act*. I primi decreti attuativi, già in Gazzetta Ufficiale, stanno portando a definitivo compimento un progetto di modernizzazione del Paese incentrato sul superamento del ruolo dei corpi intermedi.

Le associazioni datoriali e i sindacati pagano indubbiamente alcune colpe storiche e, in particolare, un certo ritardo culturale nel capire la grande trasformazione del lavoro e l'impatto della globalizzazione sulle dinamiche del mercato del lavoro e della economia. **Eppure il loro ruolo risulta ancora oggi essenziale come testimonia la creatività regolativa e progettuale del sistema di contrattazione collettiva.** Molto si conosce della contrattazione collettiva nazionale, dei suoi limiti e delle sue attuali difficoltà. Poco o nulla si sa invece della contrattazione di secondo livello e, segnatamente, della contrattazione aziendale che pure mostra vitalità e un dinamismo poco o nulla sorprendente per chi pratici il metodo delle relazioni industriali.

Di questo dinamismo, che aiuta a inquadrare e regolare la grande trasformazione in atto nel mercato del lavoro, si fa carico l'analisi condotta dal gruppo di ricerca di ADAPT che ha analizzato un triennio di **contrattazione collettiva** nei tre ambiti in cui si realizza. **Il risultato è uno studio sistematico di oltre ottocento accordi aziendali e territoriali e ventiquattro rinnovi nazionali.**

Con la lente d'ingrandimento puntata sui contenuti dei contratti collettivi il gruppo di ricerca di ADAPT ha così inteso recuperare l'indicazione metodologica e insieme il proposito rimasto (in parte) inattuato di Gino Giugni di realizzare una descrizione sistematica degli istituti della contrattazione collettiva, con lo scopo di «promuovere un'opera che compiutamente esaminasse le caratteristiche delle istituzioni contrattuali in Italia [...]» (Lettera di Gino Giugni a Adriano Olivetti, 23 novembre 1954).

Proiettato in un viaggio nell'ordinamento intersindacale, il letto-

re del nostro rapporto può così cogliere e apprezzare l'essenza della contrattazione e del metodo delle relazioni industriali nella costante ricerca del migliore **punto di equilibrio tra le istanze di produttività e competitività espresse dalle aziende e il diritto dei lavoratori a trovare nel lavoro le chiavi di accesso a una esistenza libera e dignitosa.**

Al contratto collettivo nazionale di lavoro viene dedicata la parte prima del rapporto, cui fa seguito una seconda parte sulla contrattazione territoriale, con un focus sull'edilizia, e una terza riservata alla contrattazione collettiva di rilevanza aziendale. Ogni parte del rapporto si compone di tre sezioni: la prima dedicata all'analisi sistematica del campione di contratti collettivi per ciascun livello, la seconda e la terza centrate sull'analisi di casi studio.

Descrizione del campione di contratti collettivi

Il rapporto è il frutto di un processo di *data mining* e *content analysis* sui contratti collettivi raccolti nella banca dati ADAPT costruita attraverso il sito www.farecontrattazione.it. Dall'industria metalmeccanica all'agricoltura, dal commercio ai trasporti, la banca dati copre i rinnovi contrattuali intervenuti nel triennio 2012-2014 in ventiquattro settori dell'economia privata. Dal punto di vista quantitativo, il campione conta complessivamente **ventiquattro CCNL e ottocento contratti collettivi di secondo livello, di cui seicento integrativi aziendali e duecento contratti collettivi territoriali.**

I contratti aziendali raccolti nel *data base* sono sottoscritti a livello di gruppo, azienda, stabilimento o reparto. Tutti presentano clausole a contenuto normativo (economico ed extra-economico) e/o obbligatorio, essendo esclusi dal campione gli accordi raggiunti nell'ambito delle procedure di mobilità, gli accordi per l'attivazione della cassa integrazione e i contratti di solidarietà. Sono invece ricompresi alcuni trasferimenti d'azienda e alcuni accordi per la riduzione dell'orario recanti disposizioni che impattano sulle condizioni normative della forza lavoro interessata. **Agli integrativi aziendali si aggiungono i contratti collettivi di rilevanza territoriale (regionali o provinciali, settoriali o interconfederali),** anch'essi a contenuto normativo e obbligatorio, con esclusione quindi degli accordi territoriali per la detassazione della retribuzione di produttività.

La distribuzione geografica del campione mostra una netta prevalenza di accordi siglati nelle regioni del Nord Italia (67%), se-

guiti dalle intese sottoscritte nelle regioni del Centro (24,5%), e nella macro area Sud e Isole (8,5%). Seppur con variazioni significative, il dato disaggregato rispecchia quello complessivo, sia per quanto riguarda le intese di rilevanza territoriale (Nord Italia: 59,5%; Centro: 22%; Sud e Isole: 18,5%), che gli accordi aziendali (Nord Italia: 69,4%; Centro: 25,4%; Sud e Isole: 5,2%).

Le organizzazioni sindacali che hanno siglato il maggior numero di accordi sono, nel complesso, le federazioni di categoria della Cgil e la Cisl, firmatarie rispettivamente dell'84% e dell'85% dei contratti collettivi considerati. Le federazioni di settore della Uil risultano firmatarie del 68,8% delle intese, mentre le categorie dell'Ugl approssimativamente del 9,6%. Se si esclude la porzione di contratti collettivi territoriali, circa il 25% dei contratti integrativi aziendali risulta siglato con l'assistenza dell'associazione datoriale di riferimento. Sul versante sindacale, invece, le organizzazioni che hanno sottoscritto il maggior numero d'intese aziendali sono le categorie della Cgil e la Cisl, entrambe firmatarie dell'81% dei contratti collettivi considerati. Le federazioni della Uil risultano firmatarie del 59% delle intese, mentre le categorie dell'Ugl approssimativamente del 13%.

La contrattazione in tempo di crisi

Coerentemente con la tradizione del modello sociale europeo e delle economie di mercato coordinate, **il rapporto conferma il ruolo del contratto collettivo quale architrave del mercato del lavoro**. Ad ogni latitudine negoziale, i rinnovi contrattuali sono stati occasione per sottolineare gli sforzi compiuti dalle parti verso un punto di equilibrio capace di dare **certezze ai mercati e conciliare le diverse esigenze di imprese e lavoratori**.

La tornata di rinnovi contrattuali ha avuto sullo sfondo la grande crisi, i cui effetti si sono riflessi nel triennio sul mercato dei prodotti e dei servizi, in termini di calo della domanda, e sul mercato del lavoro, con picchi storici di disoccupazione e sottoimpiego. Espressiva la constatazione delle parti del settore chimico quando evidenziano che, mai come in questa fase, «il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo».

La retribuzione

La materia più trattata nei rinnovi del triennio è la retribuzione, presente in tutti i CCNL considerati, nel 77% degli accordi territoriali (92,5% nel campione dell'edilizia) e nel 69% delle intese di rilevanza aziendale.

In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai ventiquattro CCNL considerati si attesta attorno al 6,8%, con un picco del 9,16%, ed un minimo del 3,90%. **Il rapporto registra una tendenza verso il decentramento e la flessibilizzazione della struttura salariale nazionale**, con il trasferimento di quote di aumenti retributivi al secondo livello contrattuale cui, in alcuni casi, è consentito di differire le tranches di aumento dei minimi tabellari. Si tratta di interventi che recepiscono, più o meno direttamente, le «Linee Programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia» del 16 novembre 2012, per cui i CCNL possono prevedere che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi a incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello. Diversi accordi di rinnovo intervengono poi sull'istituto degli scatti di anzianità, eliminandolo, congelandolo o sospendendone la maturazione. In alcuni casi è previsto un salario d'ingresso per i neoassunti.

Al secondo livello contrattuale, l'istituto che presenta la frequenza contrattuale più alta è l'elemento variabile della retribuzione, presente nel 78,5% dei casi osservati nel campione di accordi territoriali nel settore edile, e il premio di risultato, regolato dal 61,2% dei contratti collettivi di rilevanza aziendale. Nel campione di contratti collettivi aziendali, il rapporto registra, soprattutto nel settore metalmeccanico, alcune importanti operazioni di riallineamento volte a ridurre il differenziale tra gli elementi economici pattuiti in azienda e quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva di rilevanza nazionale. In particolare, sono state riscontrate tre tipi di misure: introduzione di un salario di ingresso per i neoassunti; sospensione, rateizzazione, riduzione o cancellazione degli elementi economici derivanti da contrattazione aziendale, incluse maggiorazioni, superminimi, premi e quattordicesima; flessibilizzazione dei premi, ovvero trasformazione di premi fissi in premi variabili.

Mercato del lavoro

Il mercato del lavoro è la seconda materia più trattata nel campione di CCNL, presente in venti accordi di rinnovo. A livello decentrato, la materia registra una frequenza contrattuale del 40,5% negli accordi territoriali (26,9% nel campione edile), e del 26% nella contrattazione aziendale.

Le tipologie contrattuali sono state oggetto di profonda revisione da parte della contrattazione di categoria, con finalità adattive rispetto ai provvedimenti legislativi di riforma del mercato del lavoro adottati nel corso del triennio. In alcuni casi, il rapporto mostra come gli sforzi negoziali delle parti sociali siano stati vanificati dal susseguirsi di interventi legislativi che, di riforma in riforma, hanno reso obsoleto il quadro regolatorio definito dai CCNL.

Nel campione di contratti provinciali nel settore dell'edilizia, in materia di mercato del lavoro le azioni a contrasto del lavoro irregolare presentano la frequenza contrattuale più alta (18,3%), seguite dalle clausole sulla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti (13,9%). Seguono, in ordine di frequenza, la disciplina della cassa integrazione per gli apprendisti (12,9%) e le azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali (7,5%). Con specifico riferimento alle tipologie contrattuali, l'istituto più regolato è il contratto di apprendistato (8,6% del campione edile), seguito dal contratto a tempo determinato (5,4% del campione edile).

La contrattazione aziendale interviene sulla regolazione del mercato del lavoro tramite clausole attraverso cui direzione d'azienda, sindacato e RSU concordano le **politiche occupazionali riguardanti la flessibilità in entrata e la gestione del mercato del lavoro interno.** In particolare, clausole di stabilizzazione e contingentamento delle forme di lavoro atipiche sono presenti in sessantacinque accordi, pari al 10,8% del totale, mentre il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato in novantadue contratti collettivi aziendali (15,3%).

La maggior parte dei contratti aziendali intervenuti in materia di mercato del lavoro, riproduce, con varianti, la formula contenuta nell'articolo 1, comma 01, del decreto legislativo n. 368 del 2001 in forza della quale **«il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato».** Sono poi esplicitate le condizioni e le modalità per il ricorso alle tipologie contrattuali che rappresentano un'eccezione a tale regola. Tra le altre tipologie contrattuali, il contratto a tempo determinato è

disciplinato in trentanove contratti aziendali (6,5%), il lavoro in somministrazione in ventotto (4,7%) e il telelavoro in diciannove intese (3,2%).

Tra gli strumenti di regolazione del mercato interno, accanto alle garanzie occupazionali, sono stati rinvenuti alcuni accordi che istituiscono bacini delle professionalità (1,8%).

Classificazione e inquadramento

La materia della classificazione e inquadramento del personale è oggetto di regolazione nella contrattazione nazionale e aziendale con una frequenza contrattuale, rispettivamente, di quindici CCNL, e del 16,5%. Sia a livello nazionale che decentrato, **il rapporto registra un'attenzione progettuale verso sistemi di classificazione che valorizzino l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità.**

In alcuni rinnovi di CCNL sono previsti impegni generici in tal senso, e lo stato di avanzamento del confronto tra le parti è ancora in fase programmatica. In altri, sono state pattuite clausole di rendicontazione rispetto a quanto già fatto. In altri ancora, vengono istituite apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento.

Quanto alla contrattazione aziendale, si rinvencono con maggior frequenza clausole che prevedono l'istituzione di sistemi di mappatura e valutazione delle professionalità (c.d. *job evaluation*), finalizzati al riconoscimento delle competenze trasversali dei lavoratori. Una pattuizione ricorrente nei contratti collettivi delle aziende metalmeccaniche riguarda il **riconoscimento economico della professionalità espressa dalle maestranze, in attuazione di una disposizione del CCNL.** Oltre alla erogazione di importi fissi collegati al sistema di inquadramento del CCNL, la valorizzazione economica delle professionalità si realizza anche attraverso forme di retribuzione incentivante.

Formazione e sviluppo professionale

Interventi in materia di formazione e sviluppo professionale sono previsti in tutti e tre i livelli negoziali. Diversi CCNL sottoscritti nel triennio di riferimento riconoscono l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane e della competitività aziendale.

A livello territoriale, la materia è trattata nel 48% degli accordi e, se-

gnatamente, nel 44,1% del campione edile. Diciotto intese territoriali nell'edilizia, pari al 19,4% del campione, disciplinano gli interventi formativi nell'ambito dell'istituto della borsa lavoro, ovvero il servizio nazionale di sistema, nato per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni.

A livello aziendale, il tema della formazione è trattato nel 24% dei contratti collettivi considerati, con interventi regolativi riguardanti l'istituzione di organismi aziendali competenti in materia, le procedure di informazione e consultazione sulle azioni formative aziendali, i sistemi di monitoraggio dei percorsi formativi e, in rari casi, i sistemi di incentivo alla formazione.

Orario di lavoro

La maggior parte dei rinnovi dei CCNL ha previsto modifiche significative in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di rendere più esigibile la disciplina della flessibilità definita a livello nazionale e allineare l'organizzazione oraria all'andamento del mercato.

A livello territoriale, la materia più regolata è quella delle ferie e delle fermate collettive, presente nel 30,1% del campione, mentre altri istituti dell'orario di lavoro (durata media, durata massima, straordinario, reperibilità e permessi) presentano una frequenza contrattuale del 24,7%.

L'orario di lavoro è, dopo la retribuzione, la seconda materia più contrattata a livello aziendale, presente in 240 contratti collettivi, pari al 40% del campione. Nel dettaglio, la gestione delle ferie, delle festività e delle fermate collettive è il principale oggetto di negoziazione in azienda (19,5%), seguito dall'organizzazione della turnistica (12%) e dalla disciplina dello straordinario (9%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: flessibilità dell'orario in ingresso e uscita (8,4%), banca delle ore (8,2%), trasferte e missioni (7,7%), pause (7,3%), reperibilità (5,3%), orario multiperiodale (3,8%) e permessi annui retribuiti (2,7%).

Malattia e assenteismo

Accanto agli interventi regolativi sul periodo di comporta, sulle fasce di reperibilità e sull'integrazione del reddito in caso di malattia o infortunio extra-professionale, la tornata di rinnovi contrattuali nel triennio 2012-2014 è stata caratterizzata dalla introduzione di una serie di **misure**

di contrasto alle forme anomale di assenteismo, specie con riferimento alle astensioni dal lavoro per malattia. Nella contrattazione aziendale, le azioni di contrasto al malcostume si concretizzano in premi di risultato contenenti indicatori legati al contenimento del tasso di assenteismo.

Appalti e esternalizzazioni

A livello nazionale, otto rinnovi contrattuali intervengono sulla disciplina degli appalti e delle esternalizzazioni, formalizzando vincoli per le aziende appaltatrici anche nella forma delle c.d. clausole sociali.

A livello decentrato, le poche disposizioni contrattuali concernenti il lavoro esternalizzato o in appalto riguardano normalmente due questioni: l'informazione e la consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in caso di ricorso a tali forme di organizzazione del lavoro; la formalizzazione dell'impegno per le aziende appaltanti di esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico, cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Welfare contrattuale

Gli istituti del welfare contrattuale sono oggetto di regolazione in diciotto rinnovi contrattuali. Diciassette intese intervengono sulla disciplina dell'assistenza sanitaria e previdenziale integrativa, solitamente apportando modifiche alla quantificazione dei contributi mensili a carico delle aziende e dei lavoratori. Sono previste inoltre misure volte ad incentivare la destagionalizzazione ed accrescere l'occupazione settoriale, e interventi per favorire una migliore gestione delle diversità della forza lavoro.

Al livello territoriale, le misure di welfare contrattuale figurano nel 45,5% del campione di accordi e, di norma, nascono e sono gestite nell'ambito del sistema della bilateralità. A livello aziendale, le misure di welfare registrano una frequenza contrattuale del 28,7% e variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi, alle politiche di *work-life balance*, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Sicurezza

Emerge dal rapporto una grande attenzione al tema della salute e sicurezza, soprattutto da parte della contrattazione decentrata, chiamata a concorrere con le normative nazionali e gli standard internazionali nel tentativo di eliminare, o quantomeno ridurre, gli incidenti, causa di danni alle persone (infortuni) e alle cose.

A livello nazionale, sei rinnovi contrattuali prevedono clausole in materia, recanti obiettivi generici di riduzione degli infortuni, nonché clausole per l'istituzione e la gestione di strutture bilaterali e interventi formativi in materia.

Nel campione di accordi territoriali, la materia registra una frequenza contrattuale del 44% in generale, e del 56,9% nel campione edile. In particolare, trentasei accordi provinciali (38,7%) nel settore delle costruzioni disciplinano funzioni e prerogative delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale (RLST), mentre venticinque intese, pari al 26,9% del campione edile, disciplinano il trattamento in caso di infortunio e malattie professionali. Chiudono con una frequenza del 24,7% le disposizioni relative al Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

A livello aziendale, la materia della salute e sicurezza è regolata nel 19% dei casi osservati, mentre 36 intese, pari al 6% del campione, toccano questioni relative all'ambiente di lavoro. Nel dettaglio, sono state rinvenute clausole di rendicontazione e impegni generici per la promozione della sicurezza, pattuizioni relative alla formazione e altre disposizioni sui rappresentanti per la sicurezza, incentivi di natura economica e polizze infortuni.

Assetti contrattuali

È ampiamente confermata l'articolazione della contrattazione collettiva come definita negli accordi interconfederali di riferimento. In quasi tutti i settori dell'economia, gli assetti contrattuali sono coordinati secondo il principio della delega e del *ne bis in idem*, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e derogare, in determinate circostanze e secondo specifiche procedure, gli standard del CCNL.

Nel complesso, i livelli negoziali sono tra loro complementari e interfunzionali, anche se rispetto a taluni istituti si riscontra una dupli-

cazione delle fonti regolative, con conseguente violazione dei principi di coordinamento degli assetti contrattuali sopra richiamati. Nella maggior parte dei settori considerati e, segnatamente, nei comparti tradizionali dell'industria manifatturiera, nei servizi e nella grande distribuzione, la contrattazione collettiva decentrata è articolata sul livello aziendale. Soltanto nell'industria edile e nel settore agricolo è stato registrato uno sviluppo significativo della contrattazione provinciale. Nell'artigianato, invece, la contrattazione territoriale, sia di rilevanza settoriale che intersettoriale, ha luogo a livello regionale.

Il rapporto evidenzia come il comparto agricolo continui a prevedere delle specificità nella struttura contrattuale rispetto agli altri settori dell'economia tra cui, ad esempio, una durata quadriennale del contratto collettivo e il secondo livello negoziale riservato esclusivamente alla contrattazione territoriale, alla quale (per gli operai) viene demandata la fissazione della retribuzione minima. Si tratta di un modello che dovrebbe essere preso come riferimento nel dibattito sulla riforma della struttura della contrattazione collettiva, anche in relazione alla prospettiva della introduzione di un salario minimo legale.

Relazioni sindacali

Nei contratti collettivi osservati, la parte dedicata alla regolazione del sistema di relazioni sindacali è molto consistente e, solitamente, è posizionata nella prima sezione degli accordi a dimostrazione della centralità della materia.

Quattordici CCNL intervengono sulla disciplina dei diritti e delle prerogative sindacali, con particolare riferimento alle procedure d'informazione e consultazione, alle rappresentanze sindacali in azienda, nonché agli istituti concernenti i permessi sindacali, il diritto d'assemblea e il diritto d'affissione.

La medesima materia registra a livello territoriale una frequenza negoziale del 48,5%, in relazione al campione complessivo, e del 68,8% in relazione al settore edile, analizzato indipendentemente nella parte seconda del rapporto.

A livello aziendale, invece, sono 257 i contratti collettivi, pari al 42,8% del campione, a prevedere pattuizioni riguardanti la organizzazione e la gestione del sistema di relazioni industriali. Nello specifico, il 34,7% degli integrativi analizzati disciplina clausole a contenuto generalmente migliorativo rispetto alle norme di legge i diritti di in-

formazione e consultazione a livello di unità produttiva, il 18,7% riguarda altri diritti sindacali (assemblea, locali per le RSU, referendum ecc.), e il 13,7% istituisce e regola commissioni paritetiche. Raramente sono stati riscontrati casi di pattuizioni che limitano i diritti sindacali in ragione di esigenze di produttività espresse dalla direzione d'azienda.

Efficacia ed esigibilità della contrattazione

Clausole a contenuto obbligatorio per l'efficacia e l'esigibilità della contrattazione collettiva sono state sottoscritte in tredici CCNL e nel 14,3% delle intese di rilevanza aziendale. Si tratta di pattuizioni volte a garantire la piena tenuta dell'accordo raggiunto, che assumono talvolta la forma di clausole per la regolazione della tregua sindacale nel corso di vigenza del contratto collettivo o nel periodo di rinnovo. Alcuni contratti collettivi si spingono nella disciplina delle procedure di raffreddamento dei conflitti, degli strumenti sanzionatori e delle procedure per il ricorso all'esercizio del diritto di sciopero.

Bilateralismo

Il bilateralismo è oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori, e di strumento per la gestione paritetica di specifiche materie a livello aziendale o settoriale.

Nel primo caso, l'intervento della contrattazione collettiva di categoria, sia nazionale che territoriale, è normalmente limitato a clausole programmatiche attraverso cui le parti convengono sull'opportunità di apportare modifiche all'assetto esistente, in termini ad esempio di riorganizzazione e razionalizzazione degli enti bilaterali. A livello aziendale, invece, il tema della bilateralità è di norma circoscritto a questioni di tipo contributivo.

Nel secondo caso, in tutti i rinnovi dei CCNL sono stati istituiti nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale, mentre al secondo livello, l'intervento regolativo della contrattazione si realizza normalmente nella disciplina delle modalità di funzionamento di detti organismi.

Parte I
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
DI CATEGORIA (CCNL)

Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi

Nella sezione I di questa parte del rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro (in seguito, CCNL) intervenuti nel triennio 2012-2014. Le sezioni II e III sono dedicate invece all'analisi di casi studio riguardanti, rispettivamente, il settore bancario e il settore elettrico.

La sezione I, in particolare, si basa contenuti dei rinnovi sottoscritti nei seguenti settori: Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti (CCNL Metalmeccanici); Piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti (CCNL Metalmeccanici Pmi); Industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (CCNL Chimici); Telecomunicazioni (CCNL Telecomunicazioni); Elettrico (CCNL Elettrici); Energia e petrolio (CCNL Energia); Imprese creditizie, finanziarie e strumentali (CCNL Bancari); Industria alimentare (CCNL Alimentari); Artigianato area Alimentazione-Panificazione (CCNL Alimentazione Artigianato); Vigilanza privata e servizi fiduciari (CCNL Vigilanza); Agricoltura, quadri e impiegati agricoli (CCNL Impiegati Agricoli); Agricoltura, operai agricoli e florovivaisti (CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti); Autostrade e Trafori (CCNL Autostrade); Logistica, Trasporto e Spedizione (CCNL Logistica-Trasporti); Impianti di trasporto a fune (CCNL Trasporto a fune); Trasporto aereo, attività di Catering aereo (CCNL Catering aereo); Imprese edili, affini e cooperative (CCNL Edilizia); Giocattoli, giochi e ornamenti (CCNL Giocattoli Industria); Turismo (CCNL Turismo); Distribuzione e vendita di gas, servizi relativi a riscaldamento e cicli di acqua (CCNL Gas Acqua); Industria della gomma, cavi elettrici e affini, materie plastiche e pneumatici (CCNL Gomma-plastica); Giornalisti (CCNL Giornalisti); Agenzie di somministrazione di lavoro (CCNL Somministrazione); Legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali (CCNL Legno Arredo).

Tabella 1 – Rinnovi contrattuali 2012-2014			
<i>Settore</i>	<i>Data</i>	<i>Parti datoriali</i>	<i>Parti sindacali</i>
Credito e finanza	19.1.2012	Abi	Dircredito-FD, Fabi, Fisac-Cgil, Fiba-Cisl, Sinfub,

			Ugl-Credito, Uilca
Chimico-farmaceutico	22.9.2012	Federchimica, Farmin-dustria	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil
Alimentare	27.10.2012	Organizzazioni aderenti a Federalimentare	Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil
Agricolo - Impiegati	19.11.2012	Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori	Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil
Metalmeccanico industria	5.12.2012	Federmeccanica, Assistal	Fim-Cisl, Uilm-Uil
Energia e petrolio	22.1.2013	Confindustria Energia	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil
Vigilanza privata	22.1.2013	Assiv, Agci Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Lega-coop Servizi	Filcams-Cgil, Fiscat-Cisl
Telecomunicazioni	1.2.2013	Asstel	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
Elettrico	18.2.2013	Assoelettrica-Confindustria, Enel, Federutility-Confservizi, Gse, Sogin e Terna	Filctem-Cgil, Flai-Cisl, Uiltec-Uil
Somministrazione	10.9.2013	Assolavoro	Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp
Legno Arredo	11.9.2013	FederlegnoArredo	Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil
Autostrade	1.8.2013	Federetti, ACAP	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal, Ugltrasporti

Logistica e Trasporti	1.8.2013	Aiti-Aite-Assoespressi- Assologistica- Fedespedit-Fedit-Fisi- Conftrasporto-Fai	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti,
Metalmeccanico PMI	1.10.2013	Confimi	Fim-Cisl, Uilm-Uil
Alimentazione arti- gianato	19.11.2013	Confartigianato Alimen- tazione, CNA Alimen- tare, Casartigiani, CLAAI	Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil
Gomma-plastica	8.1.2014	Federazione Gomma- plastica, Associazione italiana ricostruttori pneumatici	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec Uil
Gas Acqua	14.1.2014	Anfida, Anigas, Assog- gas, Confindustria Energia, Federestratti- va, Federutility	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec- Uil
Turismo	18.1.2014	Federalberghi, Faita	Filcams-Cgil, Fisa- scat-Cisl, Uiltucs- Uil
Giocattoli industria	20.1.2014	Assogiocattoli	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec- Uil
Trasporto a fune	28.3.2014	Anef	Filt-Cgil, Ultra- sporti, Savt- trasporti
Giornalisti	24.6.2014	Fieg (Federazione Ita- liana Editori Giornali- sti)	Fnsi (Federazione Nazionale Stampa Editori)
Edilizia	1.7.2014	Ance, Aci - Pl (ancpl - Federlavoro e servizi- Confcooperative e Ag- ci)	Fillea-Cgil, Filca- Cisl, Feneal-Uil

Catering aereo	31.7.2014	Assocatering-Fipe	Filt-Cgil, Uiltrasporti, Ugl trasporti
Agricolo - Operai	22.10.2014	Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori	Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Ributuzione

La materia piú trattata nei rinnovi del triennio è la retribuzione, presente in tutti i CCNL considerati. In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai ventiquattro rinnovi si attesta attorno al 7%, con un massimo del 9,16% (es. CCNL Autostrade), ed un minimo del 3,90% (es. CCNL Operai agricoli e florovivaisti). In alcuni comparti si registra una tendenza verso il decentramento e la flessibilizzazione della struttura salariale nazionale, con il trasferimento di quote di aumenti retributivi al secondo livello contrattuale (es. CCNL Elettrici, CCNL Gas acqua) cui, in alcuni casi, è consentito di differire le tranche di aumento dei minimi tabellari (es. CCNL Chimici, CCNL Metallmeccanici). Diversi accordi di rinnovo intervengono sull'istituto degli scatti di anzianità, eliminandolo (es. CCNL Energia), congelandolo (es. CCNL Gas acqua) o sospendendone la maturazione (es. CCNL Bancari). In alcuni casi è previsto un salario d'ingresso per i neoassunti (es. CCNL Bancari, CCNL Giornalisti, CCNL Chimici).

Mercato del lavoro

Venti rinnovi contrattuali hanno interessato la regolazione del mercato del lavoro, seconda materia piú trattata nel campione di riferimento. In particolare, le tipologie contrattuali sono state oggetto di profonda revisione da parte della contrattazione di categoria, con finalità adattive rispetto ai provvedimenti legislativi di riforma del mercato del lavoro adottati nel corso del triennio. In alcuni casi, gli sforzi negoziali sono stati vanificati dal susseguirsi di interventi legislativi che, di riforma in riforma, hanno reso obsoleto il quadro regolatorio definito dai CCNL. Analogo problema di sovrapposizione tra legge e contrattazione potrebbe porsi con riferimento alle nuove regole in materia di licenziamenti, posto che in dodici rinnovi contrattuali sono state rinvenute clausole che regolano i

provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che si rendano responsabili di azioni o di omissioni in contrasto con i propri doveri e/ in violazione delle norme di comportamento. In altri casi, si registra una maggiore complementarità tra interventi pubblici e contrattuali in favore dell'occupazione. Un esempio è rappresentato dal quadro regolativo per la realizzazione della c.d. staffetta generazionale (es. CCNL Chimici), ma anche dagli incentivi alle assunzioni previsti da alcuni rinnovi contrattuali (es. CCNL Bancari, CCNL Giornalisti).

Qualità del lavoro: Welfare contrattuale e sicurezza

Gli istituti del welfare contrattuale sono oggetto di regolazione in diciotto rinnovi contrattuali. Diciassette intese intervengono in materia di assistenza sanitaria e previdenziale integrativa, solitamente apportando modifiche alla disciplina e alla quantificazione dei contributi mensili a carico delle aziende e dei lavoratori. Sono previste inoltre misure volte ad incentivare la destagionalizzazione ed accrescere l'occupazione nel settore (es. CCNL Turismo), e interventi per favorire una migliore gestione delle diversità della forza lavoro (es. CCNL Alimentari). Sei rinnovi contrattuali prevedono clausole in materia di ambiente, salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Organizzazione del lavoro

In diciassette accordi di rinnovo sono state negoziate clausole riguardanti l'organizzazione del lavoro. La maggior parte dei rinnovi contrattuali ha determinato importanti modifiche in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di rendere maggiormente esigibili le previsioni del CCNL (es. CCNL Metalmeccanici, CCNL Legno arredo) e allineare l'organizzazione oraria all'andamento del mercato (es. CCNL Catering aereo, CCNL Trasporto a fune, CCNL Turismo). Tredici i rinnovi che intervengono sulla disciplina dei permessi e dei congedi, concessi a diverso titolo, con l'obiettivo di accrescere le possibilità di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. Specularmente, sulla scorta del sistema introdotto dal CCNL Terziario, distribuzione e servizi del 26 febbraio 2011, si registra in alcuni settori l'attenzione delle parti sociali verso misure di contrasto alle forme anomale di assenteismo, specie con riferimento alle astensioni dal lavoro per malattia (es. CCNL Metalmeccanici, CCNL Energia, CCNL Logistica-Trasporti, CCNL Gomma plastica). Otto rinnovi con-

trattuali, infine, intervengono sulla disciplina degli appalti e delle esternalizzazioni, formalizzando di vincoli per le aziende appaltatrici (es. CCNL Telecomunicazioni, CCNL Turismo) anche nella forma delle c.d. clausole sociali (es. CCNL Vigilanza privata, CCNL Catering aereo, CCNL Somministrazione).

Risorse umane: classificazione e sviluppo professionale

La materia della classificazione e inquadramento del personale ricorre in quindici accordi su ventiquattro. In diversi settori si registra la tendenza a individuare sistemi di classificazione che valorizzino l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità. In alcuni casi, sono previsti impegni generici in tal senso (es. CCNL Gommaplastica) e lo stato di avanzamento del confronto tra le parti è ancora in fase programmatica (es. CCNL Gas acqua). In altri, sono state pattuite clausole di rendicontazione rispetto a quanto già fatto (es. CCNL Elettrici). In altri ancora, vengono istituite apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento (es. CCNL Catering aereo). Alcuni rinnovi istituiscono e formalizzano nuovi livelli di inquadramento, prevedendo altresì un aggiornamento delle declaratorie e regole specifiche in materia di mobilità mansionale (es. CCNL Logistica-Trasporti, CCNL Catering aereo). Infine, undici intese prevedono clausole prevalentemente a contenuto obbligatorio in materia di formazione e sviluppo professionale.

Relazioni sindacali, assetti contrattuali e bilateralità

Quattordici accordi di rinnovo intervengono in materia di diritti e le prerogative sindacali (informazione e consultazione, rappresentanze sindacali in azienda, permessi sindacali, diritto d'assemblea e d'affissione), assetti contrattuali e bilateralità. È ampiamente confermata l'articolazione della contrattazione collettiva come definita negli accordi interconfederali di riferimento. In quasi tutti i settori, quindi, gli assetti contrattuali sono coordinati secondo il principio della delega e del *ne bis in idem*, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e rinegoziare, in determinate circostanze e secondo specifiche procedure, le previsioni del CCNL. Il bilateralismo è oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori, e di strumento per la

gestione di specifiche materie a livello aziendale o settoriale. Poco meno dibattute a livello nazionale le clausole di esigibilità della contrattazione (tregua sindacale, procedure di raffreddamento e *erga omnes*).

Sezione I

I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL) NEL TRIENNIO 2012-2014

SOMMARIO: 1. Contesto di rinnovo e premesse. – 2. Relazioni sindacali, assetti contrattuali e bilateralità. – 2.1. Informazione e consultazione. – 2.2. Diritti e prerogative sindacali. – 2.3. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva. – 2.4. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva. – 2.5. Bilateralità. – 3. Risorse umane. – 3.1. Classificazione e inquadramento del personale. 3.2. Formazione. – 4. Mercato del lavoro. – 4.1. Tipologie contrattuali. – 4.1.1. Contratto a termine e somministrazione. – 4.1.2. Part-time. – 4.1.3. Apprendistato. – 4.1.4. Telelavoro. – 4.2. Altre previsioni. – 5. Organizzazione del lavoro. – 5.1. Orario di lavoro. – 5.2. Congedi e permessi. – 5.3. Assenteismo e malattia. – 5.4. Esternalizzazioni e appalti. – 5.5. Sistemi premianti. – 6. Qualità del lavoro. – 6.1. Welfare contrattuale. – 6.2. Salute e sicurezza. – 7. Provvedimenti disciplinari. – 8. Parte economica.

1. Contesto di rinnovo e premesse

Tempi di rinnovo e azioni collettive

I tempi di rinnovo dei contratti collettivi sottoscritti nel triennio 2012-2013-2014 hanno avuto una durata media di circa dieci mesi, con un picco di trentanove mesi registrato nel settore della vigilanza privata, ed un minimo di tre registrato nei settori chimico-farmaceutico e trasporto a fune. In sette settori il rinnovo contrattuale è stato accompagnato da azioni collettive ⁽¹⁾. Nel settore della logistica e delle autostrade gli scioperi sono stati revocati a fronte della chiusura delle trattative.

⁽¹⁾ Cfr. CCNL Edilizia, CCNL Gas-Acqua, CCNL Gomma-plastica, CCNL Legno Arredo, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Turismo, CCNL Vigilanza Privata.

Tabella 1 – Tempi di rinnovo e scioperi		
Settore	Mesi	Scioperi
Credito e finanza	4	._**
Chimico-farmaceutico	3	-
Alimentare	4	-
Agricolo - Impiegati	10	-
Metalmeccanico	4	-
Energia e petrolio	6	-
Vigilanza privata	39	x
Telecomunicazioni	13	x
Elettrico	7	-
Somministrazione	11	-
Legno Arredo	8	x
Autostrade	9	Revocato
Logistica e Trasporti	8	Revocato
Metalmeccanico Pmi	._*	-
Alimentazione artigia- nato	11	-
Gomma-plastica	12	x
Gas Acqua	15	x
Turismo	14	x
Giocattoli industria	10	-

Trasporto a fune	3	-
Giornalisti	16	-
Edilizia	17	x
Catering aereo	5	-
Agricolo - Operai	7	-

* CCNL sottoscritto per la prima volta.

** Si sono registrati scioperi a seguito della disdetta del CCNL da parte dell'Abi.

La contrattazione in tempo di crisi

La tornata di rinnovi contrattuali ha avuto sullo sfondo la grande crisi, i cui effetti si sono riflessi dal 2010 in avanti sui mercati dei prodotti e dei servizi, in termini di calo della domanda, e sul mercato del lavoro, in termini di crescita della disoccupazione. Espressiva la constatazione delle parti del settore chimico le quali hanno evidenziato che, mai come in questa fase, «il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo» ⁽²⁾. Nel complesso, il riferimento alla profonda crisi del sistema socio-economico è presente nelle premesse di sei accordi di rinnovo ⁽³⁾.

Tem e obiettivi negoziali

Oltre a ciò, i temi toccati nelle premesse dei rinnovi contrattuali variano da questioni attinenti le relazioni industriali ⁽⁴⁾ e la contrattazione

⁽²⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Chimici.

⁽³⁾ Cfr. i rinnovi dei CCNL Chimici, CCNL Bancari, CCNL Metalmeccanico, CCNL Elettrico, CCNL Metalmeccanico Pmi, CCNL Turismo.

⁽⁴⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Trasporto a fune, in cui le parti ribadiscono di orientare le relazioni industriali relative al settore verso la qualificazione delle scelte produttive, finanziarie e operative per l'efficienza dei servizi offerti, il superamento della segmentazione organizzativa, una maggiore professionalizzazione del lavoro e il miglioramento dei parametri aziendali di produttività.

collettiva ⁽⁵⁾, alla valorizzazione del capitale umano ⁽⁶⁾, fino a questioni riguardanti le specificità dei singoli settori ⁽⁷⁾ e il coinvolgimento di Istituzioni e Governo nel porre i soggetti socio economici che compongono l'impresa – lavoratori, imprenditori, aziende – al centro di «un modello di sviluppo interpretato come valore collettivo da tutelare e sostenere» ⁽⁸⁾. In generale, i rinnovi contrattuali confermano il ruolo del CCNL quale strumento di politica economica settoriale e di governo del mercato del lavoro, seppure in un quadro di maggiori flessibilità per la contrattazione di secondo livello ⁽⁹⁾. Diverse le premesse che enfatizzano gli sforzi compiuti dalle parti verso un punto di equilibrio capace di dare certezze ai mercati e conciliare le diverse esigenze di imprese e lavoratori ⁽¹⁰⁾. L'obiettivo principale è il raggiungimento di livelli di produzione e di qualità ottimali, in grado di soddisfare le esigenze della clientela, di mantenere la competitività delle imprese, di consolidare il ruolo della contrattazione collettiva di categoria, di salvaguardare le prospettive professionali e occupazionali di tutti i lavoratori. Richiami espliciti ad obiettivi di produttività e competitività ricorrono nelle premesse di nove rinnovi ⁽¹¹⁾,

⁽⁵⁾ Le organizzazioni firmatarie del CCNL Energia definiscono tempistiche e direttive per la sottoscrizione di un nuovo CCNL per l'industria energetica che aggrega i comparti gas, acqua e elettricità.

⁽⁶⁾ Nella premessa del rinnovo del CCNL Turismo, tra le altre cose, emerge un tentativo di cambiamento volto alla valorizzazione della componente lavoro, con particolare riferimento alla formazione.

⁽⁷⁾ Le parti dell'industria metalmeccanica, ad esempio, auspicano l'adesione al contratto da parte della Fiom-Cgil, federazione che non firma i rinnovi dal 2009.

⁽⁸⁾ Così le parti del CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽⁹⁾ Vedi, sul punto, il § 9 sulla retribuzione ed il § 2.1 sulla struttura contrattuale.

⁽¹⁰⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni, che individua una serie di valori di riferimento del contratto, tra cui la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente.

⁽¹¹⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Alimentari, CCNL Chimici, CCNL Bancari, CCNL Metalmeccanici, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Somministrazione, CCNL Metalmeccanico Pmi, CCNL Trasporto a fune, CCNL Turismo.

mentre sei contratti collettivi fanno esplicito riferimento al tema della flessibilità ⁽¹²⁾.

Tabella 2 – Temi delle premesse ai rinnovi contrattuali			
Settore	Crisi	Produttività e competitività	Flessibilità
Credito e finanza	x	x	-
Chimico-farmaceutico	x	x	-
Alimentare	-	x	-
Agricolo - Impiegati	-		-
Metalmecchanico	x	x	-
Energia e petrolio	-	-	-
Vigilanza privata	-	-	-
Telecomunicazioni	-	x	x
Elettrico	x	-	x
Somministrazione	-	x	x
Legno Arredo	-	-	-
Autostrade	-	-	-
Logistica e Trasporti	-	-	-
Metalmecchanico PMI	x	x	x
Alimentazione artigianato	-	-	-
Gomma-plastica	-	-	x

⁽¹²⁾ Cfr. i rinnovi dei CCNL Elettrici, CCNL Somministrazione, CCNL Metalmecchanico Pmi, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Gomma-plastica, CCNL Trasporto a fune.

Gas Acqua	-	-	-
Turismo	x	x	-
Giocattoli industria	-	-	-
Trasporto a fune	-	x	x
Giornalisti	-	-	-
Edilizia	-	-	-
Catering aereo	-	-	-
Agricolo - Operai	-	-	-

2. Relazioni sindacali, assetti contrattuali e bilateralità

Quattordici intese di rinnovo intervengono in materia di relazioni sindacali (informazione, consultazione e prerogative sindacali), nonché sulla regolazione degli assetti contrattuali e della bilateralità intesa in senso lato, ovvero come luogo di cooperazione per la gestione delle relazioni sindacali settoriali e aziendali, e come sede per la regolazione del mercato del lavoro.

2.1. Informazione e consultazione

Diversi rinnovi contrattuali prevedono clausole a contenuto obbligatorio in materia di informazione e consultazione. Si tratta di pattuizioni integrative e attuative della disciplina legislativa che generalmente si stratificano su modelli già consolidati nella contrattazione collettiva settoriale, solitamente ridefinendo in modo puntuale l'oggetto delle procedure di informazione e consultazione, nonché le modalità di realizzazione delle stesse ⁽¹³⁾. I sistemi di informazione si articolano normalmente su tre livelli: nazionale, territoriale e aziendale ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Vedi, ad esempio, il rinnovo del CCNL Alimentazione Artigianato nella parte relativa agli osservatori nazionali e territoriali, oppure il rinnovo del CCNL Legno Ar-

2.2. Diritti e prerogative sindacali

Le rappresentanze sindacali in azienda

In materia di rappresentanza sindacale in azienda, diversi rinnovi contengono clausole di preferenza verso il modello delle RSU ⁽¹⁵⁾, le quali ereditano tutte le funzioni attribuite alle RSA nonché la piena titolarità dei diritti derivanti dalla parte terza dello Statuto dei Lavoratori. In alcuni casi c'è un esplicito richiamo all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 istitutivo delle rappresentanze unitarie, con apposita disciplina del numero di componenti delle RSU in base alla dimensione delle unità produttive ⁽¹⁶⁾. Il CCNL Somministrazione prevede la costituzione di RSA ogni 15 lavoratori contemporaneamente impiegati in missioni di almeno 2 mesi.

I permessi sindacali

Alcuni tra i rinnovi contrattuali analizzati disciplinano l'ammontare dei permessi sindacali ⁽¹⁷⁾, talvolta parametrandolo alla dimensione delle unità produttive, ovvero al numero di dipendenti ⁽¹⁸⁾. Molti contratti precisano poi le modalità di fruizione di questi permessi, come ad esempio il CCNL Gomma-plastica, secondo cui i medesimi potranno essere usufruiti a giornate intere oppure a gruppi di 4 ore.

redo che per i gruppi di aziende abbassa il limite dimensionale da 250 a 200 addetti, stabilendo che le aziende sono tenute ad effettuare l'incontro annuale con le RSU per prospettive, investimenti, programmi, innovazioni tecnologiche e struttura occupazionale e responsabilità di impresa.

⁽¹⁴⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹⁵⁾ Cfr. i rinnovi del CCNL Metalmeccanici, CCNL Elettrici, CCNL Industria Alimentare.

⁽¹⁶⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Industria Alimentare.

⁽¹⁷⁾ Il CCNL Elettrici, ad esempio, concede sino a 36 ore trimestrali di permessi retribuiti, mentre il CCNL Gomma-plastica 56 ore l'anno ma con incrementi relazionati alle dimensioni delle unità produttive.

⁽¹⁸⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Industria Alimentare.

Assemblea e affissione

Alcuni dei rinnovi analizzati ⁽¹⁹⁾ disciplinano il diritto di assemblea, stabilendo anche le modalità attraverso cui tenere gli incontri. Altri accordi fanno riferimento al diritto di affissione, limitandosi a richiamare il disposto dell'art. 25 della l. 20 maggio 1970, n. 300 ⁽²⁰⁾, oppure specificando le modalità di diffusione del materiale sindacale ⁽²¹⁾.

2.3. Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva

I rinnovi contrattuali nei diversi settori confermano l'articolazione della contrattazione collettiva come definita negli accordi interconfederali di riferimento. In particolare, nei settori tradizionali dell'industria, così come nella logistica e nei trasporti, nel turismo e nel comparto delle telecomunicazioni, le parti hanno oramai pienamente recepito il modello contrattuale definito dall'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009 e dall'accordo del 28 giugno 2011, ora (in parte) confluito nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014. Il CCNL Bancari, invece, prevede un'articolazione degli assetti contrattuali coerente con l'accordo-quadro del 24 ottobre 2011, che ricalca a sua volta l'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 non sottoscritto dall'Abi, mentre il CCNL della piccola e media industria metalmeccanica attua le regole dell'accordo interconfederale del 1° agosto 2013 siglato con Cgil, Cisl e Uil. In quasi tutti i settori, quindi, gli assetti contrattuali sono coordinati secondo il principio della delega e del *ne bis in idem* ⁽²²⁾, pur consentendo attraverso la previsione di clausole di uscita ai livelli decentrati di modificare e rinegoziare, in de-

⁽¹⁹⁾ Cfr., ad esempio, il rinnovo del CCNL Metalmeccanico e del CCNL Industria Alimentare.

⁽²⁰⁾ È il caso del CCNL Metalmeccanici.

⁽²¹⁾ È il caso del rinnovo del CCNL Elettrici, del CCNL Industria Alimentare, del CCNL Telecomunicazioni e del CCNL Trasporto a fune.

⁽²²⁾ A titolo di esempio, il CCNL Edilizia dispone che la contrattazione territoriale di secondo livello riguardi materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale, intervenendo specificamente su determinate materie, quali la determinazione di alcune indennità piuttosto che la ripartizione dell'orario normale di lavoro.

terminate circostanze e secondo specifiche procedure, le previsioni del CCNL ⁽²³⁾.

Da evidenziare poi che il comparto agricolo continua a prevedere delle specificità nella struttura contrattuale rispetto agli altri settori dell'economia tra cui, ad esempio, una durata quadriennale del contratto collettivo ⁽²⁴⁾, e il secondo livello negoziale riservato esclusivamente alla contrattazione territoriale ⁽²⁵⁾, alla quale (per gli operai) viene demandata, tra le altre cose, la fissazione della retribuzione minima ⁽²⁶⁾. In una nota acclusa nell'incipit del CCNL Operai agricoli e Florovivaisti, si segnala, infine, che le parti hanno formalizzato l'impegno a definire un accordo sulla rappresentanza che tenga conto delle peculiari caratteristiche del settore.

2.4. Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva

Il tema dell'esigibilità dei contratti collettivi è all'attenzione, in diversa misura, dei rinnovi contrattuali in circa metà dei settori considerati.

Tregua sindacale

Sei rinnovi contrattuali ⁽²⁷⁾ hanno disciplinato clausole di tregua sindacale in forza delle quali durante i sei mesi antecedenti ed il mese suc-

⁽²³⁾ Sul punto, Si evidenzia che i contratti dei metalmeccanici, dei chimici e degli alimentari prevedono un sistema di monitoraggio e controllo sulle intese modificative molto forte, posto che la validità delle stesse è subordinata alla "validazione" da parte delle organizzazioni firmatarie del CCNL.

⁽²⁴⁾ Sia per quanto riguarda il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti che in relazione al CCNL Impiegati Agricoli.

⁽²⁵⁾ Nel CCNL Operai agricoli e Florovivaisti è presente una clausola che impegna le organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione definito dal CCNL.

⁽²⁶⁾ In dettaglio, nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti viene chiarito che la retribuzione mensile è composta dal salario contrattuale definito dai contratti provinciali in misura mensile, giornaliera o oraria a seconda dei tipi di rapporto, da generi in natura o dal valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato ove corrisposti e dal terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

⁽²⁷⁾ Cfr. I CCNL Chimici, CCNL Industria Alimentare, CCNL Metalmeccanico Pmi, CCNL Gas-Acqua, CCNL Trasporto a fune e CCNL Gomma-plastica.

cessivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali riferite al rinnovo contrattuale. Il CCNL Bancari istituisce un meccanismo sanzionatorio in caso di violazione da parte sindacale della clausola di tregua relativa al periodo di rinnovo contrattuale. In particolare, il contratto prevede che il mancato rispetto della clausola di tregua (sette mesi dalla presentazione delle piattaforme) da parte del sindacato determinerà – a carico delle organizzazioni responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della l. 12 giugno 1990, n. 146 in materia di contributi sindacali ⁽²⁸⁾.

Da segnalare una clausola contenuta nel rinnovo del CCNL Telecomunicazioni in forza della quale il mancato rispetto delle disposizioni relative agli assetti contrattuali, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali dei sindacati stipulanti il CCNL entro quindici giorni dal momento in cui sono stati rilevati. Entro i successivi sette giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Regolazione dello sciopero

Nel settore degli elettricisti è stato siglato un nuovo accordo di regolamentazione dello sciopero che introduce le seguenti innovazioni: diminuzione del personale esonerato dallo sciopero; destinazione a scopi sociali del cosiddetto “salario evitato” del personale esonerato che potrà scioperare purché non chiamato in servizio; introduzione di norme di rafferma; pubblicizzazione sui media nazionali delle ragioni sindacali dello sciopero.

⁽²⁸⁾ Ovvero la sospensione dei permessi sindacali retribuiti o dei contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, oppure entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a euro 2.500 e non superiore a euro 50.000, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico.

Erga omnes

Tra i pochi interventi in materia di *erga omnes*, si segnala quello del CCNL Bancari che prevede un meccanismo di estensione dell'efficacia soggettiva dei contratti di secondo livello quando gli organismi sindacali che li sottoscrivono rappresentino la maggioranza dei lavoratori iscritti nell'azienda o nel gruppo firmatario. Analogamente, il CCNL Telecomunicazioni attua quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 in materia di efficacia della contrattazione decentrata, con riferimento tanto all'*erga omnes* del contratto aziendale, che all'efficacia soggettiva delle eventuali clausole di tregua sindacale. Da segnalare, infine, la formalizzazione nel CCNL Turismo dell'auspicio di una normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende attraverso l'adozione, da parte del Governo, di un provvedimento mirato «alla generalizzazione del sistema contrattuale».

2.5. Bilateralità

Nei diversi rinnovi contrattuali emerge la volontà comune di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione, la riorganizzazione e il potenziamento di strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le organizzazioni stipulanti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo dei settori con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali. Il bilateralismo è oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori, e di strumento per la gestione di specifiche materie a livello aziendale o settoriale.

Gli enti bilaterali

Nel primo caso, l'intervento della contrattazione collettiva è normalmente limitato a clausole programmatiche attraverso cui le parti convengono sull'opportunità di apportare modifiche all'assetto esistente, in termini ad esempio di riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture⁽²⁹⁾. In alcuni rinnovi sono previsti aggiustamenti al sistema di contribu-

⁽²⁹⁾ Le parti del CCNL Edilizia, ad esempio, prendono atto della difficile situazione

zione alla bilateralità ⁽³⁰⁾. Da evidenziare la richiesta congiunta delle parti del CCNL Turismo per l'adozione di una norma d'interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Gli organismi paritetici

Tutti i rinnovi istituiscono nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale ⁽³¹⁾. Tra gli organismi nazionali si segnalano l'Osservatorio nazionale paritetico sulla produttività istituito dal CCNL Bancari, la Commissione nazionale paritetica sulla formazione istituita dal CCNL Energia, la Commissione di settore per l'occupazione nel settore elettrico e l'Osservatorio nazionale sul telelavoro istituito dal CCNL Telecomunicazioni. Nel CCNL Trasporto a fune, il sistema di relazioni sindacali è stato integrato con la costituzione dell'Osservatorio nazionale (ONIF), strumento cui è stato affidato lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.

che ha caratterizzato il settore dal 2008 e, coerentemente, prospettano una razionalizzazione e omogeneizzazione degli enti paritetici. In questa direzione, è stata concordata l'opportunità di riorganizzare il sistema attorno a due soli enti, ovvero la Cassa Edile ed un ente unico competente per la formazione e la sicurezza, denominato Sistema Bilaterale delle Costruzioni (SBC) risultante dall'accorpamento di Cnce, Cncpt e Formedil.

⁽³⁰⁾ Si veda, ad esempio, il rinnovo del CCNL Somministrazione, dove, a fronte di una decurtazione dei fondi disponibili, si precisa che le risorse economiche per le attività formative sono costituite dal versamento da parte delle agenzie di un contributo contrattuale complessivamente pari all'1,6% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori in somministrazione assunti a tempo determinato, mentre per i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato la contribuzione è incrementata allo 0,30% della retribuzione imponibile.

⁽³¹⁾ È il caso ad esempio del rinnovo del CCNL Metalmeccanici, che ha istituito la Commissione aziendale per la formazione professionale e la Commissione aziendale per le pari opportunità.

3. Risorse umane

3.1. Classificazione e inquadramento del personale

Riforma dei sistemi di classificazione e professionalità

In molti settori si registra la tendenza a individuare sistemi di classificazione che valorizzino l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità. In alcuni casi, sono previsti impegni generici in tal senso ⁽³²⁾ e lo stato di avanzamento del confronto tra le parti è ancora in fase programmatica ⁽³³⁾. In altri, sono state pattuite clausole di rendicontazione rispetto a quanto già fatto. Nel settore elettrico e nell'industria dell'energia, ad esempio, i rinnovi contrattuali danno conto del fatto che le parti stanno lavorando alla modifica del sistema di classificazione e inquadramento del personale, per valorizzare l'apporto individuale del singolo lavoratore e le competenze trasversali complementari allo svolgimento di una determinata mansione ⁽³⁴⁾. In altri ancora, vengono istituite apposite commissioni per la riforma del sistema di inquadramento ⁽³⁵⁾.

⁽³²⁾ Nel CCNL Gomma-plastica, ad esempio, viene stabilito che qualora dovessero emergere nuove figure professionali caratterizzate dalla polivalenza e dalla polifunzionalità, che comportino un incremento di professionalità e la cui importanza sia tale da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, direzione aziendale e RSU potranno proporre alla Commissione Paritetica Nazionale di valutare eventuali modifiche da apportare al sistema classificatorio, in occasione del successivo rinnovo contrattuale.

⁽³³⁾ Nel CCNL Gas Acqua, ad esempio, nell'ottica di superare gli automatismi contrattuali, le parti hanno avviato lo studio di un nuovo sistema classificatorio con l'obiettivo primario di unificare l'intera filiera del gas, valutando l'adozione al proprio interno di un sistema premiale della performance individuale che decorrerà dal 1° luglio 2015.

⁽³⁴⁾ In particolare, nel settore elettrico è in corso di definizione una riforma dell'impianto di classificazione volta al riconoscimento e alla valorizzazione economica delle differenze qualitative e quantitative della mansione prestata a parità di inquadramento. Il nuovo sistema, pertanto, dovrebbe prevedere due tipi di "carriera". Il primo, verticale, con passaggi di categoria associati al cambio mansione e, il secondo, orizzontale, innescato dal graduale e progressivo miglioramento qualitativo del lavoro prestato. Il modello di riferimento è quello del CCNL Chimici.

⁽³⁵⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Catering Aereo, dove le parti incaricano una commissione, tra le altre cose, di «valorizzare il rapporto tra organizzazioni del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale; supportare ed aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle organizzazioni; introdurre riferimenti

Altri interventi

In altri settori, i rinnovi istituiscono e formalizzano nuovi livelli di inquadramento, prevedendo altresì un aggiornamento delle declaratorie e regole specifiche in materia di mobilità mansionale ⁽³⁶⁾, considerata quale elemento necessario per «fronteggiare le esigenze operative connaturate con le attività (...), anche al fine di realizzare il contenimento dei costi per unità di prodotto ed il miglioramento degli standard di servizio» ⁽³⁷⁾.

3.2. Formazione

La formazione come leva di occupabilità e competitività

Diversi i rinnovi sottoscritti nel triennio di riferimento che riconoscono l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane ⁽³⁸⁾ e della compe-

oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni [...]. L'intesa prevede, inoltre, una clausola in forza della quale il risultato dei lavori della commissione sarà apprezzato nell'«alveo della negoziazione del successivo rinnovo contrattuale per una valorizzazione complessiva degli effetti, compatibilmente con i costi contrattuali».

⁽³⁶⁾ Nel CCNL Logistica-Trasporti, ad esempio, viene specificato che al lavoratore destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avviene il passaggio al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro lavoratore assente per malattia, ferie ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

⁽³⁷⁾ Così il rinnovo del CCNL Catering Aereo.

⁽³⁸⁾ Nel CCNL Giocattoli Industria il percorso di formazione è previsto per tutti i lavoratori e per tutto l'arco della vita, con lo scopo di accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali. Inoltre, al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori di questo settore, le imprese concedono in casi e condizioni specifiche, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti ivi compresi i corsi di lingua italiana.

titività aziendale ⁽³⁹⁾. Nel settore chimico, la formazione è descritta come strumento essenziale per la qualità delle risorse umane, per la qualità delle relazioni industriali, per sviluppare e incentivare una cultura di relazioni partecipative. La formazione è ritenuta utile anche a garantire la esigibilità delle norme del CCNL Chimici, la certezza delle regole e la coerenza e l'eticità dei comportamenti a tutti i livelli.

Formazione e confronto

Alcuni rinnovi contrattuali prevedono delle apposite sedi di confronto tra le parti attorno ai temi della formazione e dello sviluppo professionale. A titolo esemplificativo, il CCNL Energia istituisce una Commissione nazionale paritetica per la formazione, composta da sei membri di parte datoriale e sei membri di parte sindacale, con il compito di elaborare e proporre strategie e indirizzi per la gestione delle tematiche attinenti la formazione a livello di settore, favorendo la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale, la produttività e competitività delle imprese. Analogo organismo è stato istituito dal CCNL Metalmeccanici a livello aziendale.

Strumenti di certificazione

Il CCNL Elettrici prevede la possibilità di istituire, da parte dell'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore elettrico, il libretto personale sulla formazione. Analogamente, il CCNL Alimentari prevede il rilascio di una attestazione sui corsi di formazione professionalizzante svolta, le cui modalità verranno definite a livello aziendale.

4. Mercato del lavoro

Gli interventi più significativi da parte dell'autonomia collettiva nell'ultimo triennio hanno riguardato la regolazione del mercato del lavoro

⁽³⁹⁾ Nel CCNL Trasporto a fune, ad esempio, la formazione viene considerata come uno strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza internazionale e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.

ro, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali e alle misure per la promozione e il mantenimento dell'occupazione.

4.1. Tipologie contrattuali

Le tipologie contrattuali sono state oggetto di profonda revisione da parte della contrattazione di categoria con finalità adattive rispetto ai provvedimenti legislativi di riforma del mercato del lavoro adottati nel corso del triennio. In alcuni casi, gli sforzi negoziali sono stati vanificati dal susseguirsi di interventi legislativi che, di riforma in riforma, hanno reso obsoleto il quadro regolatorio definito dai CCNL.

4.1.1. Contratto a termine e somministrazione

Gli elementi di maggiore innovazione in materia di tipologie contrattuali sono rinvenibili nel CCNL Metalmeccanici, dove le parti hanno regolato per la prima volta il contratto di somministrazione, conformando invece la disciplina del contratto a termine, del part-time e dell'apprendistato alle modifiche del quadro normativo intervenute con la legge Fornero (l. n. 92/2012). Tra le altre cose, il rinnovo del 2012 abilita la contrattazione aziendale ad esercitare la delega per la rimozione della causale al primo contratto a termine e per la prima missione nell'ambito del contratto di somministrazione a termine, prevista all'art. 1, comma 1-*bis*, secondo periodo, del d.lgs. n. 368/2001 come modificato dalla l. n. 92/2012. Si tratta ovviamente di provvedimenti contrattuali superati dalla piena liberalizzazione dell'utilizzo del contratto a tempo determinato disposta dal d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, che ha eliminato l'obbligo di giustificazione dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro. Analoga problematica ha interessato il rinnovo del CCNL Alimentazione Artigianato e del CCNL Turismo nel quale le parti, al fine di favorire l'inclusione nel mercato del lavoro e l'aumento del tasso di occupazione, hanno previsto una disciplina specifica per il ricorso al contratto a termine a-causale, superata in larga parte dal quadro legislativo riformato a solo due mesi di distanza dal rinnovo contrattuale del gennaio 2014. Con riguardo alla clausola di contingentamento dei rapporti a termine, il rinnovo del CCNL Legno Arredo del settembre 2013 ha elevato la percentuale di ricorso ai contratti a tempo determinato

diretti e indiretti dal 20% al 25%, calcolata su base semestrale, intervenendo nuovamente sull'istituto contrattuale il 4 febbraio 2015 con un innalzamento della percentuale al 30%.

Da evidenziare inoltre che nel rinnovo del CCNL Somministrazione del 2013 il sistema obbligatorio di trasformazione a tempo indeterminato previsto dall'art. 43 del CCNL del 2008 è stato sostituito con un sistema incentivante per cui a fronte di un contratto di somministrazione a termine, viene riconosciuto un incentivo di 750 euro all'agenzia che assume il lavoratore a tempo indeterminato, con risorse rese disponibili dal sistema della bilateralità ⁽⁴⁰⁾. Il medesimo CCNL introduce, in via sperimentale, una specifica tipologia contrattuale denominata contratto di somministrazione con monte ore garantito (MOG) per specifici settori (turismo, grande distribuzione organizzata; logistica, alimentare, agricoltura, telecomunicazioni, servizi alla persona), al fine di ricondurre alla somministrazione le altre tipologie di lavoro flessibile. Si tratta di un contratto di lavoro a termine della durata minima di tre mesi, con retribuzione minima garantita, pari al 25% della retribuzione mensile spettante ai lavoratori a tempo pieno prevista dal CCNL dell'utilizzatore, anche se non viene effettuata prestazione lavorativa.

Diritto di precedenza

La maggior parte dei CCNL considerati ⁽⁴¹⁾ è intervenuta in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni, a favore dei lavoratori che abbiano già svolto attività lavorativa a tempo determinato per un certo periodo di tempo, confermando la previsione di cui all'art. 5, comma 4-*quater*, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e di norma integrandola con alcune specifiche ⁽⁴²⁾.

⁽⁴⁰⁾ L'incentivo viene erogato trascorsi 12 mesi dall'assunzione e successivamente riconosciuto ogni 12 mesi fino ad un massimo di 36 dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

⁽⁴¹⁾ Vedi la tabella 3.

⁽⁴²⁾ Ad esempio, il CCNL Telecomunicazioni prevede in capo al lavoratore il diritto di precedenza, sebbene a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà in tal senso in forma scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Il CCNL Metalmeccanici fissa invece in 6 mesi il periodo per la manifestazione della volontà di avvalersi del diritto di precedenza, specificando altresì che lo stesso si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e che in caso di compresenza di più lavoratori che abbiano maturato il requisito, sarà data priorità a coloro che abbiano cu-

Causali

In secondo luogo, la maggior parte dei CCNL specifica le causali che possono giustificare un'assunzione a tempo determinato ⁽⁴³⁾. Premesso che la necessità della causale nelle assunzioni a termine è venuto meno con il d.l. n. 34/2014, convertito nella l. n. 78/2014, un esempio è rappresentato dal CCNL Elettrici, che consente l'assunzione a termine per l'esecuzione di particolari commesse, per la copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche o all'avvio di processi di riorganizzazione, per l'esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatiche e ambientali tali da non consentire la protezione dei lavoratori in altri periodi dell'anno, nonché per esigenze connesse alla partecipazione a mostre, fiere ed altri eventi particolari.

Tabella 3 – Previsione di causali e diritto di precedenza*		
Settore	Causali	Diritto di precedenza
Credito e finanza	-	-
Chimico-farmaceutico	-	x
Alimentare	x	x
Agricolo - Impiegati	x	x
Metalmecanico	-	x
Energia e petrolio	x	x
Vigilanza privata	-	-
Telecomunicazioni	x	x
Elettrico	x	-

mulato il maggior periodo di lavoro a termine (in caso di parità, si farà riferimento alla maggiore età anagrafica).

⁽⁴³⁾ Vedi la tabella 3.

Somministrazione	-	-
Legno Arredo	x**	-
Autostrade	x	-
Logistica e Trasporti	x	x
Metalmecchanico PMI	-	x
Alimentazione artigiano	x	x
Gomma-plastica	x	x
Gas Acqua	x	-
Turismo	x	x
Giocattoli industria	x	x
Trasporto a fune	-	x
Giornalisti	x	-
Edilizia	-	x
Catering aereo	-	-
Agricolo - Operai	x	x

* Le informazioni riportate nella presente tabella si riferiscono alla regolazione consolidata nei diversi settori, e non solo quindi a quanto previsto dagli ultimi rinnovi.

** Disposizioni abrogate dal CCNL 4 febbraio 2015, in via transitoria fino al 31 marzo 2016.

Clausole di contingentamento contrattuali

Diversi contratti, inoltre, introducono o modificano il limite percentuale alla stipula di contratti a termine. Con riferimento al contratto a termine per i lavoratori diretti, sette tra i rinnovi analizzati non prevedono

no clausole di contingentamento ⁽⁴⁴⁾ ed in tal caso, in assenza di contrattazione aziendale sull'istituto ⁽⁴⁵⁾, il valore limite di riferimento è il 20% fissato dalla l. 16 maggio 2014, n. 78. Il limite percentuale più basso per la stipula dei contratti a termine si registra nel CCNL Autostrade (5%), mentre il più alto nel CCNL Logistica-Trasporti (35%). I limiti per il ricorso ai rapporti di lavoro in somministrazione non sono generalmente più elevati, tranne che in alcuni casi, tra cui ad esempio il CCNL Elettrici (9%). In questo caso, in assenza di regolazione collettiva, la tipologia contrattuale non è soggetta ad alcun limite di contingentamento.

Tabella 4 – Limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine*

Settore	Determinato	Somministrazione
Credito e finanza	-	5% (8% nelle imprese fino a 1.500 dipendenti)
Chimico-farmaceutico	18% (30% mezzo-giorno)	18% (30% mezzogiorno)
Alimentare	14%	-
Agricolo - Impiegati	-	-
Metalmecanico	-	-
Energia e petrolio	20%	5%
Vigilanza privata	-	-
Telecomunicazioni	13%	13%
Elettrico	7%	9%
Somministrazione	-	-

⁽⁴⁴⁾ Cfr. il CCNL Bancari, CCNL Impiegati agricoli, CCNL Metalmecanico, CCNL Autostrade, CCNL Trasporto a fune, CCNL Catering aereo e CCNL Operai agricoli e Florovivaisti.

⁽⁴⁵⁾ Come invece avviene, di norma, nel caso delle aziende metalmecaniche.

Legno Arredo	30% diretti e indiretti**	30% diretti e indiretti**
Autostrade	5%	8% per trimestre
Logistica e Trasporti	35%	15% personale viaggiante, 35% personale non viaggiante
Metalmecchanico PMI	-	Metà del personale assunto a tempo indeterminato
Alimentazione artigianato	Massimo 2 per imprese fino a 5 dipendenti; 30% per le altre	-
Gomma-plastica	25%	25%
Gas Acqua	10%	10%
Turismo	20% (per aziende con oltre 50 dipendenti)	8%
Giocattoli industria	10% (5% per aziende con oltre 70 dipendenti)	8%
Trasporto a fune	-	8%
Giornalisti	20%, 25%, 30% a seconda della dimensione	20%, 25%, 30% a seconda della dimensione
Edilizia	25%	25%
Catering aereo	10% solo per alcune attività, 15% per grandi aeroporti	8% solo per alcune attività, 10% per grandi aeroporti
Agricolo - Operai	-	-

* Le informazioni riportate nella presente tabella si riferiscono alla regolazione consolidata nei diversi settori, e non solo quindi a quanto previsto dagli ultimi rinnovi.

** Percentuale modificata dalla integrazione del CCNL intervenuta il 4 febbraio 2015.

4.1.2. Part-time

L'intervento regolativo più massiccio sul contratto di lavoro part-time è stato posto in essere dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici che ha disciplinato per la prima volta l'istituto contrattuale ⁽⁴⁶⁾. Analogamente, le parti del CCNL Alimentazione artigianato e Agricoli impiegati hanno regolato in modo sistematico gli istituti del part-time ⁽⁴⁷⁾.

Un altro intervento significativo sulla tipologia contrattuale è stato riscontrato nel rinnovo del CCNL Telecomunicazioni, che ha integrato la disciplina del lavoro part-time con uno specifico articolato dedicato all'organizzazione del lavoro nell'ambito delle strutture di Customer Care, caratterizzata da variazioni continue e non prevedibili dei volumi di attività. Per queste attività è previsto che il lavoro supplementare, entro certi limiti, sia retribuito come ordinario. Le parti hanno previsto, inoltre, che le imprese, in concomitanza con il ricorso ad ammortizzatori sociali, accoglieranno per periodi predefiniti – compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative – le domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale presentate dai lavoratori addetti alle unità organizzative interessate dall'intervento degli stessi ammortizzatori sociali.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000, come modificato ed integrato dalla l. n. 92/2012, alcuni rinnovi sono intervenuti sull'istituto della revoca delle clausole flessibili ed elastiche ⁽⁴⁸⁾, disciplinandone procedure e tempistiche. Sono comuni inoltre gli aggior-

⁽⁴⁶⁾ Nel merito, la parti hanno previsto disposizioni specifiche in materia di diritto di precedenza in caso di assunzione di personale a tempo pieno; maggiorazioni dovute al lavoratore in presenza di clausole flessibili (variabilità della collocazione temporale della prestazione) e elastiche (variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa); maggiorazioni per lavoro supplementare; modalità, limiti percentuali e causali per l'accoglimento delle richieste di conversione dei rapporti di lavoro da full-time a part-time.

⁽⁴⁷⁾ Nel CCNL Agricoli impiegati la disciplina fornita dalle parti si applica esclusivamente ai rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi: a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo; b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero a uno o più settori di essa; c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro; d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro. Qualora non coesistano questi quattro elementi, il rapporto è da considerarsi di libera professione.

⁽⁴⁸⁾ Vedi, ad esempio, il rinnovo del CCNL Alimentari e quello del CCNL Autostrade.

namenti delle clausole che regolano le causali e il diritto di precedenza per la conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time ⁽⁴⁹⁾.

4.1.3. Apprendistato

In materia di apprendistato, la maggior parte dei rinnovi prevede degli adattamenti della disciplina contrattuale rispetto al mutato quadro legislativo. Anche in questo caso, l'intervento più significativo è stato posto in essere nel settore dei metalmeccanici, che ha rivisitato la disciplina dell'istituto contrattuale sulla base del d.lgs. n. 167/2011 e della l. n. 92/2012. Ulteriori interventi sistematici di riordino della disciplina dell'apprendistato sono stati effettuati dal CCNL Alimentari, CCNL Alimentazione Artigianato, dal CCNL Gas Acqua, dal CCNL Chimici, dal CCNL Somministrazione, dal CCNL Telecomunicazioni e dal CCNL Giocattoli industria. Diversamente, gli altri rinnovi prevedono semplici aggiustamenti ⁽⁵⁰⁾ o rinvii a specifici accordi attuativi del Testo Unico del 2011 ⁽⁵¹⁾.

Da sottolineare l'intervento operato dalle parti del CCNL Legno Arredo sulla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ritenuto come strumento idoneo a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, di età compresa tra i quindici e i venticinque anni, e a combattere la dispersione scolastica. Le parti hanno fissato la durata del contratto in esame in tre anni, prevedendo che il rapporto possa essere prolungato di un anno nel caso in cui l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale decidesse di proseguire l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale. È previsto inoltre che l'apprendista venga inquadrato rispetto alla qualifica da con-

⁽⁴⁹⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Autostrade.

⁽⁵⁰⁾ Vedi ad esempio i rinnovi del CCNL Elettrici, CCNL Logistica-Trasporti e CCNL Legno Arredo. In quest'ultimo caso, le parti hanno stabilito che per poter effettuare nuove assunzioni di lavoratori in apprendistato professionalizzante il datore di lavoro è tenuto a garantire, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro (30% per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità).

⁽⁵¹⁾ È il caso del CCNL Turismo.

seguire ed è disciplinato il trattamento economico da corrispondere al lavoratore in percentuale al livello di inquadramento ⁽⁵²⁾.

4.1.4. Telelavoro

Il telelavoro è stato oggetto di regolazione in pochi rinnovi contrattuali. Tra questi, il CCNL Autostrade, che ammette l'utilizzazione della tipologia contrattuale con particolare attenzione alle lavoratrici madri e/o ai lavoratori padri nonché ai lavoratori che comprovino specifiche necessità di cura per sé e/o per soggetti del proprio nucleo familiare. Le parti hanno stabilito, inoltre, che i costi relativi alle connessioni telematiche e le apparecchiature e i programmi necessari alla realizzazione di attività in telelavoro sono ad esclusivo carico aziendale, rimandando invece alla contrattazione aziendale l'organizzazione connessa alle attività prestate in locali aziendali e la definizione degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro.

Il CCNL Elettrici ammette il ricorso al telelavoro, e lo fa lasciando la determinazione dello stesso all'accordo consensuale tra datore di lavoro e lavoratore, pur nell'osservanza delle norme e dei disposti contrattuali. Il CCNL richiamato, inoltre, definisce due fattispecie di telelavoro: un telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio; un telelavoro da centri o postazioni satellite, e cioè nei casi in cui l'attività lavorativa è svolta in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede cui fa capo l'attività stessa.

Il CCNL Telecomunicazioni ha istituito invece l'Osservatorio nazionale sul telelavoro con lo scopo di creare un centro di competenze aperto a tutti coloro che intendano confrontarsi sulle tematiche relative all'utilizzo delle più moderne tecnologie dell'ICT nello svolgimento dell'attività lavorativa.

⁽⁵²⁾ Le percentuali sono così definite: 65%, primi 12 mesi; 70%, successivi 12 mesi; 75%, successivi 12 mesi; 85%, eventuali successivi 12 mesi.

4.2. Altre previsioni

Staffetta generazionale

Il rinnovo dei chimici, dei metalmeccanici e quello del comparto dell'energia sollecitano interventi legislativi per consentire la realizzazione dei c.d. patti generazionali, ovvero soluzioni finalizzate all'assunzione di giovani a fronte della trasformazione da full time a part-time dei rapporti di lavoro dei lavoratori prossimi alla pensione. Nello specifico, il CCNL Chimici promuove un progetto da implementare a livello aziendale, denominato "Progetto Ponte", volto a favorire l'occupazione giovanile in cambio della disponibilità dei lavoratori anziani, prossimi alla pensione, di trasformare il proprio contratto da full time in part-time.

Incentivi alle assunzioni

In materia di incentivi alle assunzioni, il CCNL Bancari istituisce un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedano ad assunzioni a tempo indeterminato. Il Fondo, la cui gestione avverrà nell'ambito dell'ente bilaterale di settore, provvederà ad erogare alle imprese, per un periodo di tre anni e comunque in funzione delle disponibilità del fondo, un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni: giovani disoccupati fino a trentadue anni di età; disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassintegrati e lavoratori in mobilità; donne nelle aree geografiche svantaggiate come indicate dal d.lgs. 276/2003, art. 54, comma 1, lett. e. L'importo è erogato anche nei casi di assunzione o stabilizzazione con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato. Il Fondo potrà intervenire anche in favore dei lavoratori interessati da una riduzione dell'orario in conseguenza dell'utilizzo dell'azienda dei contratti di solidarietà espansivi.

Il CCNL Giornalisti, d'altra parte, dispone che per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giornalisti disoccupati, inoccupati o co.co.co., ovvero per la trasformazione di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, per un periodo pari a trentasei mesi l'aliquota IVS a carico delle aziende editoriali passerà dal 22,28% al

14,28%, con conseguente rideterminazione delle prestazioni pensionistiche in ragione della ridotta contribuzione ⁽⁵³⁾. Analoga agevolazione contributiva è prevista anche per le assunzioni a tempo determinato delle medesime tipologie di lavoratori ⁽⁵⁴⁾.

Disoccupazione e ammortizzatori sociali

Il CCNL Turismo si è soffermato sulla questione degli ammortizzatori sociali e della disoccupazione relativa a tutte le tipologie di impiego, auspicando una disciplina di pari dignità ed adeguate tutele. Nel merito, le parti puntano alla realizzazione di una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e di disoccupazione, richiedendo, tra le altre cose, che in caso di sospensione dell'attività lavorativa l'erogazione delle forme di sostegno al reddito resti assicurata anche delle ipotesi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare l'integrazione.

In tema di ammortizzatori sociali il CCNL Giornalisti prende atto del crescente squilibrio nella gestione degli stessi, ancor più a seguito dell'acuirsi della crisi editoriale ed a fronte dell'impossibilità di ricorrere a possibili prepensionamenti. In questa direzione, le parti convengono di innalzare temporaneamente dell'1% il contributo contrattuale a sostegno degli ammortizzatori sociali a carico delle aziende sino al 31 dicembre 2016.

⁽⁵³⁾ L'intesa prevede poi un impegno in capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, incaricata di garantire la copertura dell'aliquota contributiva avvalendosi del fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria, di cui al comma 261 dell'art. 1 della l. 27 dicembre 2013, n. 147, mediante il relativo d.P.C.M., con conseguente sgravio contributivo a carico aziendale nel corso del triennio.

⁽⁵⁴⁾ In questo caso, ferma restando l'aliquota del 22,28%, il 10,98% dovrebbe essere coperto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, avvalendosi del fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria, di cui al comma 261 dell'art. 1 della l. 27 dicembre 2013, n. 147, mediante il relativo d.P.C.M., rimanendo pertanto in capo all'azienda l'aliquota contributiva dell'11,3%.

5. Organizzazione del lavoro

5.1. Orario di lavoro

La maggior parte dei rinnovi contrattuali ha previsto modifiche significative in materia di flessibilità dell'orario di lavoro. L'intervento più massiccio è stato messo in atto dal CCNL Metalmeccanici che ha introdotto alcuni importanti adeguamenti alle norme contrattuali, specificando i tempi per l'esame congiunto in caso di modifica del regime orario, l'affissione dell'orario giornaliero, l'esplicitazione della possibilità di definire diverse modalità di collocazione della mezz'ora di pausa pranzo. Sono ricorrenti poi le clausole volte a regolare la durata dell'orario normale di lavoro che il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, fissa in 40 ore, definendo altresì i confini della nozione ⁽⁵⁵⁾. In questo senso, alcuni contratti collettivi confermano il limite legale delle 40 ore ⁽⁵⁶⁾, altri lo riducono ⁽⁵⁷⁾.

Flessibilità oraria

Il rinnovo del CCNL Metalmeccanici è intervenuto altresì sulla disciplina della flessibilità oraria, aumentando il limite massimo per il ricorso all'orario plurisettimanale esente da informazione preventiva, e prevedendo la possibilità per l'azienda di rinviare la fruizione dei permessi annui retribuiti (PAR) all'anno successivo. Come nel settore dei metalmeccanici, le parti del CCNL Legno arredo hanno introdotto una procedura sindacale aziendale preventiva rispetto all'utilizzo dell'orario multiperiodale che impegna l'azienda a richiedere un incontro alle RSU oppure, in assenza ai sindacati territoriali, anche per il tramite dell'associazione. L'incontro dovrà avvenire entro sette giorni lavorativi e, superato detto

⁽⁵⁵⁾ Il rinnovo del CCNL Vigilanza privata, ad esempio, specifica che è considerato lavoro normale «quello diurno e notturno, sia feriale che festivo o domenicale, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo».

⁽⁵⁶⁾ Così, ad esempio, i CCNL Industria Alimentare, CCNL Vigilanza privata, CCNL Trasporto a fune ovvero CCNL Telecomunicazioni.

⁽⁵⁷⁾ Ad esempio, il CCNL Logistica-Trasporti ed il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti fissano l'orario normale settimanale in 39 ore; il CCNL Catering aereo dispone che dal primo gennaio 2015 la normale durata del lavoro settimanale passerà da 40, a 38 ore e 30 minuti; il CCNL Elettrici stabilisce la durata dell'orario normale di lavoro in 38 ore.

termine, l'azienda potrà applicare direttamente il nuovo regime di orario ⁽⁵⁸⁾.

La disciplina dell'orario medio in regime di flessibilità è stata adottata per la prima volta nel rinnovo del CCNL Catering aereo, nel CCNL trasporto a fune e nel CCNL Turismo. Si tratta di un regime orario utilizzato per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, per cui la cui durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale con i limiti massimi di 48 ore settimanali e con una durata minima di volta in volta stabilita ⁽⁵⁹⁾.

Il CCNL Gomma-plastica, il CCNL Vigilanza privata e il CCNL Legno Arredo, ancora, hanno disposto che la durata media dell'orario di lavoro (48 ore) è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi (e non quattro come da d.lgs. n. 66/2003).

Le deleghe al secondo livello

Diversi contratti hanno previsto deleghe specifiche a interventi modificativi da parte della contrattazione di secondo livello. Il CCNL Bancari, ad esempio, ha introdotto la possibilità di accordi aziendali per modificare la disciplina del c.d. orario di sportello prevista dal contratto nazionale, mentre il rinnovo del CCNL Energia ha regolato la disciplina delle procedure per la modifica dell'orario di lavoro prevedendo che, in caso di mancato accordo con l'RSU, le parti possano procedere unilateralmente. Il contratto prevede inoltre una diversa articolazione delle maggiorazioni per il lavoro a turni, superando il sistema delle indennità fisse mensili. Il CCNL Catering aereo, ancora, ammette che la contrattazione di secondo livello, aziendale ovvero territoriale, possa derogare al

⁽⁵⁸⁾ La varianza degli orari avviene in costanza di retribuzione; solo quando le ore settimanali superano le quarantatré, dalla stessa viene applicata una maggiorazione pari al 10% indipendentemente da quando queste ore vengano effettuate (nelle normali giornate o al sabato). Le ore in superamento che non vengono recuperate entro il periodo di dodici mesi (o altro definito) verranno retribuite con la maggiorazione per il lavoro straordinario.

⁽⁵⁹⁾ In particolare, il nuovo CCNL Turismo ammette la possibilità di avvalersi di prestazioni di durata inferiore alle 40 ore settimanali senza riduzione della normale retribuzione mensile, da recuperare con prestazioni di durata equivalente nell'arco delle tredici settimane successive. È inoltre prevista la possibilità di avvalersi di prestazioni di durata superiore alle 40 ore settimanali, senza corresponsione degli straordinari. In tal caso, le prestazioni in eccedenza sono compensate con periodi di riposo di durata equivalente fruibili nell'arco delle otto settimane successive.

riposo giornaliero di undici ore consecutive, come ai sensi del d.lgs. n. 66/2003, frazionandolo in relazione alle esigenze aziendali o alle necessità del lavoratore.

5.2. Congedi e permessi

Diversi i rinnovi che intervengono sulla disciplina dei permessi con l'obiettivo di accrescere le possibilità di conciliazione della forza lavoro. Le causali variano dal riconoscimento di giorni di permesso retribuito al lavoratore in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio ⁽⁶⁰⁾, ai congedi matrimoniali ⁽⁶¹⁾, fino ai permessi in caso di grave lutto familiare o gravi motivi familiari ⁽⁶²⁾. Altri contratti, nell'ottica di garantire il diritto

⁽⁶⁰⁾ Il rinnovo del CCNL Impiegati Agricoli, in occasione della nascita del figlio, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoztivo di un minore riconosce all'impiegato un giorno di permesso retribuito, mentre, per i medesimi motivi, il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti concede due giorni di permesso retribuito. Il rinnovo del CCNL Autostrade concede due giornate di permesso retribuito, con la specifica che uno dei permessi dovrà essere usufruito obbligatoriamente e dovrà essere goduto entro il quinto mese di vita del figlio. I congedi parentali possono essere frazionati, ove il servizio lo consenta, anche a ore.

⁽⁶¹⁾ Nel CCNL Impiegati Agricoli: l'impiegato che contrae matrimonio ha diritto a un permesso straordinario di diciotto giorni con retribuzione normale. Ha altresì diritto a permessi retribuiti pari a tre giorni per motivi familiari o per altri casi. I predetti permessi possono essere goduti anche in modo frazionato. Il CCNL Telecomunicazioni dispone che al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di quindici giorni consecutivi, con corresponsione della retribuzione.

⁽⁶²⁾ Il CCNL Autostrade concede un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci. In caso di gravi patologie, il periodo di aspettativa è elevato a sei mesi. Il CCNL Telecomunicazioni prevede dei congedi riservati ad eventi o cause particolari, nella sostanza si tratta di permessi per gravi motivi familiari, utilizzabili in modo continuativo o frazionato e per un periodo non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Ulteriormente, il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti concede un permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso di parenti di primo grado, ovvero negli altri casi previsti dalla legge. Il CCNL Elettrici, d'altro canto, non entra nel merito ma disciplina piuttosto le modalità di richiesta dei congedi legati a gravi motivi familiari: essi devono essere richiesti al datore di lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni lavorativi rispetto alla data di decorrenza; la parte datoriale sarà quindi tenuta a dare una risposta alla richiesta di congedo entro sette giorni lavorativi dalla richiesta del dipendente; in caso di diniego il lavoratore può proporre un riesame entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione della risposta.

allo studio, assicurano ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione primaria, istruzione secondaria od Università, degli appositi permessi retribuiti ⁽⁶³⁾. In altri casi ⁽⁶⁴⁾, la determinazione di permessi retribuiti così pensati è demandata alla contrattazione di livello aziendale. Non mancano, infine, esempi di azioni di *retrenchment* da parte della contrattazione collettiva volte al recupero di margini di produttività. Le parti del CCNL Bancari, ad esempio, hanno ridotto di una giornata, in via sperimentale, per gli anni 2012-2016, il numero di permessi per ex festività dei quadri direttivi, destinando il relativo ammontare al finanziamento del fondo per l'occupazione ⁽⁶⁵⁾.

5.3. Assenteismo e malattia

Accanto ad interventi regolativi sul periodo di comporto ⁽⁶⁶⁾, sulle fasce di reperibilità ⁽⁶⁷⁾ e sull'integrazione del reddito in caso di malattia o

⁽⁶³⁾ Il CCNL Alimentari, a titolo di esempio, prevede che i lavoratori studenti possono, su loro richiesta, essere esonerati dal prestare lavoro straordinario e, in occasione di esami possono usufruire di permessi retribuiti per tutti i giorni impegnati dall'esame (con l'aggiunta dei due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, comunque con l'eccezione che l'esame stesso non deve essere stato ripetuto per più di due volte). Ad esempio, si rintraccia analoga disposizione nel CCNL Giocattoli industria.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. il CCNL Elettrici.

⁽⁶⁵⁾ Vedi § 5.2.

⁽⁶⁶⁾ Le parti del CCNL Gas Acqua hanno pattuito che in caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi senza interruzione di anzianità. Tale diritto viene meno laddove il lavoratore raggiunga, in complesso, durante l'arco temporale dei ventiquattro mesi precedenti l'ultimo evento morboso, il limite massimo previsto anche in caso di diverse malattie (non si calcolano i periodi di ricovero ospedaliero debitamente certificati). Ove il superamento di periodo di comporto avvenga a seguito di una malattia particolarmente grave, il lavoratore può usufruire di un periodo di aspettativa di durata non superiore a dodici mesi, durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.

⁽⁶⁷⁾ Il rinnovo del CCNL Chimici ha previsto, ad esempio, che il lavoratore dovrà far pervenire tempestivamente al datore di lavoro certificazione medica in caso di assenza per malattia e in determinate fasce orarie (dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00) sarà tenuto a trovarsi nel proprio domicilio a disposizione per le visite di controllo: in caso di inosservanza delle regole fissate dalle parti l'assenza si considererà ingiustificata.

infortunio extra-professionale ⁽⁶⁸⁾, la tornata di rinnovi contrattuali nel triennio 2012-2014 è stata caratterizzata dalla introduzione di una serie di misure di contrasto alle forme anomale di assenteismo, specie con riferimento alle astensioni dal lavoro per malattia.

Contrasto agli abusi

Nel settore dei metalmeccanici, è stato riscritto l'articolo del contratto che disciplina il trattamento economico della malattia, risalente al CCNL del 1994. Al fine di disincentivare l'uso anomalo della malattia, il contratto prevede un meccanismo simile a quello introdotto dal CCNL Terziario, distribuzione e servizi del 26 febbraio 2011, per cui dal quarto giorno di malattia breve in poi, nell'arco dell'anno, il trattamento economico decresce gradualmente fino al dimezzamento ⁽⁶⁹⁾.

Sempre sul fronte dell'assenteismo, misure di contrasto alternative sono state pattuite nel rinnovo del CCNL Energia ⁽⁷⁰⁾, in quello del CCNL Logistica-Trasporti ⁽⁷¹⁾ e in quello del CCNL Gomma-plastica. In quest'ultimo contratto, in particolare, le parti riconoscono che livelli anomali di assenze sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività, e di conseguenza sull'occupazione. Viene quindi stabilito che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione e che a tal fine, in occasione degli incontri dell'Osservatorio nazionale, le parti potranno in

⁽⁶⁸⁾ Nel CCNL Giocattoli Industria, per gli operai, è stato previsto un trattamento economico per malattia e infortunio non avvenuto sul lavoro. L'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire delle percentuali minime a seconda della tipologia di settore.

⁽⁶⁹⁾ Ogni anno si azzerava tutto e si ricomincia da capo. Non sono computate le assenze per ricoveri ospedalieri, day hospital, morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie, emodialisi, trattamenti terapeutici correlati, tutte le malattie collegate allo stato di gravidanza.

⁽⁷⁰⁾ Questo contratto dispone che tutte le assenze debbano prevedere un termine di preavviso per il loro godimento, salvo i casi di emergenza.

⁽⁷¹⁾ A mero titolo esemplificativo, le parti del CCNL Logistica-Trasporti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per lavoro straordinario forfezzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli artt. 11 ed 11-*bis*. Tale penalizzazione deve avere un effetto ben determinato nel tempo, ovvero la stessa deve essere effettuata nel mese di competenza ed evidenziata nella busta paga.

essere «gli strumenti necessari a quantificare il fenomeno, nei singoli comparti contrattuali, ne analizzeranno le cause ed opereranno gli interventi, anche nei confronti delle autorità preposte, ritenuti più opportuni»⁽⁷²⁾.

5.4. Esternalizzazioni e appalti

Vincoli per le aziende appaltatrici

In materia di esternalizzazioni e appalti, in alcuni settori è prevista una clausola che subordina la possibilità di procedere all'allocazione di attività o personale a società non controllate all'impegno da parte dell'acquirente di applicare il contratto collettivo di provenienza e a fare assumere lo stesso impegno ai futuri acquirenti⁽⁷³⁾. Il CCNL Telecomunicazioni, ad esempio, definisce una serie di requisiti che le aziende del comparto del *customer care* in regime di appalto sono tenute a rispettare, mentre nel CCNL Turismo le clausole vincolanti per le aziende appaltatrici riguardano: l'obbligo dell'assunzione del rischio d'impresa; il rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici; l'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche; la presentazione del DURC "Documento unico di Regolarità Contributiva", rilasciato da Inps ed Inail ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura.

Informazioni

Si segnala inoltre una clausola contenuta nel rinnovo del CCNL Gomma-plastica in forza della quale annualmente le aziende forniscono

⁽⁷²⁾ Nei casi in cui l'assenteismo per malattia sia superiore, a livello di unità operativa, alla media del triennio precedente, azienda e RSU o in assenza di queste le OO.SS. territorialmente competenti, si incontreranno per valutare la situazione, individuare le cause e intraprendere tutte le iniziative utili per correggere la situazione ivi comprese quelle di carattere economico. Detto confronto dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda.

⁽⁷³⁾ Cfr., ad esempio, il CCNL Bancari e il CCNL Elettrici, nel quale le parti hanno generalmente concordato che le aziende impegneranno le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti, soprattutto in materia di sicurezza ed igiene, attraverso la richiesta di un'apposita e formale dichiarazione.

alle RSU un quadro aggiornato sul dato medio del numero delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive e i casi di acquisizioni e fusioni, oltre che gli effetti occupazionali relativi. I dati in questione sono oggetto di esame congiunto.

Nel settore del turismo è stata istituita invece una commissione paritetica al fine di ridurre l'incertezza interpretativa delle norme sull'appalto, nonché di prevenzione del contenzioso in materia, affinché esami, anche avvalendosi del supporto operativo dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 276/2003, della l. 28 giugno 2012, n. 92, e successive modifiche ed integrazioni.

Clausola sociale

Il rinnovo del CCNL Vigilanza privata prevede una specifica procedura per la gestione dei cambi di appalto finalizzata a contenere le ricadute occupazionali e la conseguente dispersione delle professionalità nel passaggio di gestione. In attuazione di detta clausola, l'istituto subentrante nell'appalto e/o nell'affidamento del servizio, procederà all'assunzione con passaggio diretto e immediato, senza periodo di prova del personale precedentemente impiegato nel servizio in misura determinata secondo specifici criteri definiti dal CCNL ⁽⁷⁴⁾. Analoga previsione è stata introdotta dal rinnovo del CCNL Somministrazione, con specifico riferimento alla gestione dei lavoratori indiretti nell'ambito della cessazione di appalti pubblici, e dal rinnovo del CCNL Catering Aereo, per cui in caso di cambio di commessa tutti i lavoratori occupati passano dall'impresa cessante all'impresa subentrante, «in ragione della quota di traffico acquisita» e secondo determinati parametri.

5.5. Sistemi premianti

Per le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto il percorso finalizzato a rendere trasparenti le

⁽⁷⁴⁾ Ai lavoratori assunti verrà garantito il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL e saranno inquadrati ai livelli corrispondenti alla tipologia di servizio appaltato, mantenendo altresì l'anzianità convenzionale e gli scatti di anzianità maturati nel precedente rapporto di lavoro, fermo restando che per il trattamento di fine rapporto si terrà conto esclusivamente dell'effettiva anzianità maturata presso l'istituto subentrante.

procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante, il rinnovo del CCNL Logistica-Trasporti ha previsto la possibilità di accesso ad una specifica disciplina di vantaggio in materia di utilizzo dei contratti a tempo determinato ⁽⁷⁵⁾ e inquadramento ⁽⁷⁶⁾. Le imprese che possono accedere a tale regime di premialità non devono aver effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantenere tale requisito per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio delle misure ⁽⁷⁷⁾.

6. Qualità del lavoro

6.1. Welfare contrattuale

Buoni vacanza

Al fine di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili il rinnovo del CCNL Turismo ha istituito un sistema nazionale di buoni vacanza, in modo tale da incentivare la destagionalizzazione ed accrescere l'occupazione nel settore.

⁽⁷⁵⁾ Si tratta dell'estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%.

⁽⁷⁶⁾ Introduzione del nuovo livello III Super Junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 11-*bis* del presente CCNL.

⁽⁷⁷⁾ Tali imprese sono tenute altresì ad inviare, anche per il tramite dell'associazione di categoria di appartenenza, una specifica documentazione alle OO.SS. nazionali che include: documento unico di regolarità contributiva; attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 234/2007, così come disciplinati dall'art. 11-*bis* del presente CCNL, per l'applicazione dei diversi limiti di orario lavorativo settimanale e/o attestazione comprovante la stipula di accordi sottoscritti ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del presente CCNL per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario. Tale attestazione dovrà contenere i nominativi delle parti sottoscrittrici, la data di sottoscrizione, decorrenza e scadenza e può essere rilasciata dall'associazione datoriale di appartenenza; dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi di cui all'art. 52, commi 5 e 6, del CCNL; dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al d.m. 31 marzo 2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.

Diversity management

Secondo quanto disposto dal CCNL Alimentari i riposi compensativi accantonati nella banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle espressamente previste. Inoltre, al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

Previdenza e assistenza sanitaria integrativa

Diciassette rinnovi contrattuali intervengono in materia di assistenza sanitaria e previdenziale integrativa. Nella maggioranza dei casi l'intervento regolativo riguarda la disciplina e la quantificazione dei contributi mensili a carico delle aziende e dei lavoratori ⁽⁷⁸⁾. Il CCNL Chimici, più puntualmente, richiama la costituzione dei rispettivi fondi di categoria, Faschim e Fonchim, specificandone la normativa di riferimento e le finalità. Per il fondo di previdenza integrativa, in particolare, il rinnovo assicura ai lavoratori membri dell'apposita assemblea di gestione del fondo dei permessi finalizzati alla partecipazione alle riunioni. Nel CCNL Autostrade, ancora, le parti concordano che la contrattazione di secondo livello dovrà stabilire l'utilizzazione del contributo pattuito per il fondo di assistenza sanitaria integrativa, sicché, in caso contrario, le società saranno tenute ad erogare ad ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato una quota retributiva pari a tredici euro mensili «a titolo di indennità sostitutiva». Da ultimo, si segnala che alcuni contratti collettivi nazionali precisano quali categorie di dipendenti sono coperte dal fondo previdenziale o sanitario ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁸⁾ È il caso del CCNL Catering Aereo, CCNL Chimici, CCNL Gomma-plastica, CCNL Metallmeccanici Pmi, CCNL Giocattoli, CCNL Edilizia, CCNL Energia, CCNL Alimentazione artigianato, CCNL Metallmeccanici, CCNL Legno Arredo, CCNL Alimentari, CCNL Turismo, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Vigilanza privata.

⁽⁷⁹⁾ A titolo di esempio, il CCNL Telecomunicazioni apre a tutti i lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato, il CCNL Turismo fa riferimento anche ai lavoratori assunti a tempo determinato a patto che la durata iniziale sia superiore ai tre mesi, il

6.2. Salute e sicurezza

La sicurezza come priorità

La sicurezza per tutti i lavoratori rappresenta una priorità assoluta per il settore dell'energia e del petrolio. A tal fine, le parti convengono di sviluppare e potenziare, in contemporanea, il progetto nazionale "La sicurezza sempre per tutti nel sistema della raffinazione", la collaborazione trilaterale Confindustria Energia, OOSS, INAIL, e la Commissione nazionale bilaterale HSE. Anche il settore del turismo ha adottato la stessa linea: a tal fine, le parti firmatarie convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. Analogamente nel CCNL Elettrici le parti annunciano di muoversi verso l'obiettivo "zero infortuni", mentre il rinnovo del CCNL Metalmeccanici evidenzia come la tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, il rispetto per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive siano valori fondanti e comuni ad aziende e lavoratori.

Sicurezza e bilateralità

Nel CCNL Trasporto a fune, un apposito Osservatorio (ONIF) si occupa di monitorare costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici, nonché di promuovere la diffusione sul territorio delle buone pratiche come modello di comportamento e percorso formativo. Analogo organismo è stato costituito dal CCNL Elettrici: si tratta di una struttura bilaterale denominata "Salute Sicurezza Ambiente", deputata ad approfondire la normativa attinente la sicurezza nel settore, verificare le problematiche ambientali sul territorio, coordinare gli orientamenti formativi, nonché implementare la diffusione di progetti ovvero sperimentazioni rilevate nel settore.

CCNL Alimentazione Artigianato esclude i lavoratori a tempo determinato con durata inferiore ai 12 mesi, mentre nel rinnovo del CCNL Elettrici le parti si limitano a demandare le modalità di copertura alla contrattazione aziendale auspicando l'estensione al maggior numero di lavoratori.

Formazione e sicurezza

Ulteriormente, a dimostrazione che il tema in questione è un argomento di primo piano nei rinnovi, nel CCNL Gomma-plastica si sottolinea l'importanza di puntare sulla formazione dei lavoratori ai fini della prevenzione degli infortuni, mentre il CCNL Operai agricoli e Florovivaisti demanda la formazione in tema di sicurezza ai contratti collettivi territoriali, assicurando comunque ai lavoratori che intendono prender parte a tali corsi 30 ore di permesso retribuito nell'arco di un triennio.

7. Provvedimenti disciplinari

In dodici rinnovi contrattuali sono state rinvenute clausole che regolano i provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che si rendono responsabili di azioni o di omissioni in contrasto con i propri doveri e/ in violazione delle norme di comportamento. Oltre all'elencazione delle tipologie di provvedimenti disciplinari ⁽⁸⁰⁾ e alla esemplificazione delle ipotesi di infrazione, diversi contratti richiamano il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti ⁽⁸¹⁾, e/o disciplinano le ipotesi di recidiva ⁽⁸²⁾ e le procedure per la comunicazione dei provvedimenti ⁽⁸³⁾. In alcuni casi vi è una netta distinzione tra la disciplina del sistema sanzionatorio conservativo e la disciplina delle ipotesi di licenziamento ⁽⁸⁴⁾, in altri ancora si riscontra una specifica disciplina per il licenziamento senza preavviso ⁽⁸⁵⁾. Da evidenziare una clausola del CCNL Chimici in forza della quale l'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto a Fonchim, FASCHIM, alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o all'Ente di previdenza nazionale.

⁽⁸⁰⁾ Solitamente, in ordine, richiamo verbale; richiamo scritto; multa; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; licenziamento con preavviso o senza preavviso.

⁽⁸¹⁾ È il caso del CCNL Catering Aereo.

⁽⁸²⁾ L'istituto è disciplinato in tutti i contratti.

⁽⁸³⁾ Vedi, ad esempio, il CCNL Alimentari, il CCNL Metalmeccanici, il CCNL Telecomunicazioni e il CCNL Trasporto a fune.

⁽⁸⁴⁾ È il caso, ad esempio, del CCNL Impiegati Agricoli, del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti e del CCNL Legno Arredo.

⁽⁸⁵⁾ Vedi, ad esempio, l'art. 54 del CCNL Alimentazione Artigianato.

8. Parte economica

L'incremento maggiore dei minimi retributivi in termini assoluti si registra nel caso del CCNL Energia, segnatamente con un aumento di 167 euro sul triennio 2013-2015 con riferimento alla categoria 4. Di contro, se si esclude il caso del settore agricolo (operai) e dell'edilizia in cui gli aumenti sono diffusamente determinati a livello territoriale, l'incremento più contenuto si riscontra nel CCNL Vigilanza Privata, ove l'aumento si attesta attorno ai 60 euro sul triennio con riferimento al IV livello. In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai rinnovi contrattuali del triennio si attesta attorno al 6,8%, con un massimo del 9,16% rappresentato dal CCNL Autostrade, ed un minimo del 3,90% nel caso del CCNL Operai agricoli e Florovivaisti.

Tabella 5 – Incrementi dei minimi retributivi		
Settore	Aumento €	Aumento %****
Credito e finanza	115**	-
Chimico-farmaceutico	148	7,24%
Alimentare	126	7,09%
Agricolo - Impiegati	76	5,50%
Metalmeccanico	130	7,30%
Energia e petrolio	167	7%
Vigilanza privata	60	5%
Telecomunicazioni	135	8,47%
Elettrico	160	6,74%
Somministrazione	_*****	-
Legno Arredo	86	6,70%

Autostrade	150	9,16%
Logistica e Trasporti	108	7,04%
Metalmecchanico Pmi	-***	-
Alimentazione artigiano	93	6,25%
Gomma-plastica	124	8,02%
Gas Acqua	143	7,70%
Turismo	88	6,02%
Giocattoli industria	112	7,57%
Trasporto a fune	107	6,56%
Giornalisti	76**	-
Edilizia	60*	4,89%
Catering aereo	117	7,78%
Agricolo - Operai	46	3,90%

* Dato medio unico, per industria e cooperative.

** Incremento determinato dalla corresponsione di soli elementi distinti della retribuzione (e.d.r.) e non legato ai minimi tabellari.

*** CCNL siglato per la prima volta.

**** La percentuale è calcolata sul livello prevalente d'ingresso.

***** Non sono previsti incrementi dei minimi tabellari in quanto ai lavoratori somministrati si applicano i trattamenti retributivi previsti dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

Decentramento della struttura salariale

Quanto all'articolazione della struttura salariale, il rinnovo del CCNL Elettrici è tra i pochi accordi a dare piena attuazione all'accordo trilaterale sulla produttività sottoscritto da Governo e parti sociali, con eccezione

della Cgil, il 16 novembre 2012 ⁽⁸⁶⁾. L'incremento retributivo risulta costituito infatti da due componenti, una definita a livello di settore, l'altra a livello aziendale. Le parti hanno quindi concordato di destinare una quota dell'aumento economico derivante dal rinnovo per definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale sul presupposto che «la valorizzazione della produttività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese». Un sistema analogo è stato previsto dal CCNL Gas Acqua: al fine di incentivare la produttività e la competitività e beneficiare della tassazione e contribuzione agevolata, vengono destinate quote del salario fissate a livello nazionale alla contrattazione aziendale. Le somme così pattuite, aggiuntive a quelle già definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato e finalizzate ad incrementi di redditività e produttività, saranno erogate secondo le modalità definite negli accordi aziendali ⁽⁸⁷⁾.

Flessibilità della struttura salariale nazionale

L'innovazione di maggior rilievo riscontrata nelle altre intese riguarda la possibilità, prevista dal CCNL Chimici e dal CCNL Metalmeccanici, di differire tramite intese aziendali le tranches di aumento fino a sei ⁽⁸⁸⁾ o dodici ⁽⁸⁹⁾ mesi, per far fronte a situazioni di crisi, per agevolare gli start-up e per favorire accordi per l'incremento della produttività. Anche questa previsione si muove nel solco dell'accordo sulla produttività del 2012, sebbene gli incrementi dei minimi retributivi restino garantiti nella loro totalità, nel medio periodo, e gli elementi economici eventualmente definiti al livello aziendale, comunque, sarebbero aggiuntivi e non alternativi rispetto alla componente settoriale.

Scatti di anzianità

Diversi rinnovi sono intervenuti sulla disciplina degli scatti di anzianità. Il rinnovo del CCNL Energia ha disposto l'abolizione dell'istituto,

⁽⁸⁶⁾ Linee Programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia, 16 novembre 2012.

⁽⁸⁷⁾ Si tratta di quote annuali (per gli anni 2014-2015) una tantum, aggiuntive a quelle definite nella contrattazione di secondo livello sul premio di risultato.

⁽⁸⁸⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Chimici.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il rinnovo del CCNL Metalmeccanici.

mentre le parti del CCNL Gas Acqua hanno optato per un congelamento, con corresponsione a titolo di elemento ad personam non riassorbibile compreso nella retribuzione individuale. Nel rinnovo del CCNL Bancari, invece, è stata prevista la sospensione temporale della maturazione dell'anzianità dei lavoratori ai fini degli scatti e di altri importi contrattuali. Altri rinnovi, invece, confermano la operatività del sistema ⁽⁹⁰⁾.

Salario d'ingresso

Sempre con riferimento al costo del lavoro, il CCNL Bancari ha previsto il salario d'ingresso, della durata di quattro anni, per i lavoratori neoassunti a tempo indeterminato, nonché la riduzione del numero di permessi per ex festività dei quadri direttivi. Anche nel rinnovo del CCNL Giornalisti le parti hanno definito un regime di "retribuzione di ingresso" per cui, dalla sottoscrizione del CCNL e per la durata massima di trentasei mesi, le aziende editoriali che non abbiano proceduto nei dodici mesi precedenti al licenziamento di personale giornalistico, con esclusione del licenziamento per giusta causa e per raggiungimento dei limiti di età, avente le medesime qualifiche dei giornalisti da contrattualizzare, potranno assumere giornalisti che non siano stati titolari di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella stessa azienda nei precedenti cinque anni, applicando il trattamento economico e normativo previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico con esclusione di ogni altro trattamento integrativo aziendale. Di notevole rilevanza la clausola contenuta nel CCNL Chimici in forza della quale per i giovani non assumibili con contratto di apprendistato assunti con contratto a tempo indeterminato, fermo restando l'impegno formativo, potranno essere definite con intese a livello aziendale modifiche temporanee anche ai minimi contrattuali ⁽⁹¹⁾.

⁽⁹⁰⁾ Ad esempio, il CCNL Trasporto a fune prevede che al lavoratore è riconosciuto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda un aumento retributivo di importo fisso che, relazionato al livello, va dai 39 euro per un lavoratore di VII livello agli 81 euro per un lavoratore di livello I super.

⁽⁹¹⁾ Il contratto prevede inoltre che le eventuali modifiche relative ai minimi contrattuali: non potranno essere di durata superiore a 36 mesi, dovranno garantire, al momento dell'assunzione, un minimo contrattuale non inferiore all'80% di quello previsto dalla categoria di inquadramento, potranno prevedere, a metà dell'arco di tempo concordato per la modifica, un incremento del minimo previsto all'atto dell'assunzione. Il periodo di prova per i giovani di cui trattasi sarà pari a 6 mesi. Esclusivamente in merito

Salario variabile

Diversi rinnovi contrattuali incentivano la contrattazione decentrata indirizzandola ad incrementi retributivi variabili e legati alla produttività. Coerentemente, il CCNL Turismo ed il CCNL Giocattoli industria confermano la corresponsione di elementi di garanzia retributiva (e.g.r.) qualora non si dovessero pattuire incrementi variabili della retribuzione a livello decentrato. I CCNL Chimici e CCNL Operai Agricoli e Florovivai si puntano invece su delle apposite linee guida, di riferimento per le imprese ed utili alle stesse per scardinare potenziali difficoltà e legare il premio di risultato ad incrementi di produttività e competitività attraverso l'adozione di indicatori idonei allo scopo.

Si segnala infine che le parti del CCNL Edilizia hanno introdotto a livello nazionale l'elemento variabile della retribuzione. Si tratta di un premio variabile correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, che non ha incidenza sui singoli istituti retributivi, compreso il trattamento di fine rapporto, e che dovrà essere calcolato dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015.

Vacanza contrattuale

In ragione dei ritardi nei rinnovi contrattuali ⁽⁹²⁾, diversi CCNL prevedono degli incrementi retributivi a titolo di “indennità di vacanza contrattuale” al fine di garantire ai lavoratori una congrua dinamica salariale. Gli importi sono normalmente corrisposti in tre tranches, non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale o legale, incluso il TFR, e assorbono fino a concorrenza somme eventualmente già erogate a qualsiasi titolo ⁽⁹³⁾.

agli istituti contrattuali del Conto ore, del Premio presenza e della Trasferta, potranno essere definite intese modificative anche di natura non temporanea.

⁽⁹²⁾ Vedi, tra tutti, il rinnovo del CCNL -Trasporti.

⁽⁹³⁾ Cfr., tra tutti, il rinnovo del CCNL Vigilanza privata.

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE DI CATEGORIA IN TEMPO DI CRISI: IL CASO DEL CCNL BANCARI

SOMMARIO: 1. Introduzione al settore. – 2. La disdetta del CCNL. – 2.1. La reazione dei sindacati. – 2.2. La revoca della disdetta. – 3. La presentazione della piattaforma sindacale. – 4. Evoluzione della trattativa. – 4.1. L'elemento distinto della retribuzione e la piattaforma Abi. – 4.2. La nuova rottura del negoziato.

1. Introduzione al settore

Negli ultimi anni, il settore del credito ha registrato un drastico calo dei livelli di redditività, passando dall'11,4% del 2006 allo 0,8% del 2012 ⁽¹⁾. Sebbene alcuni gruppi bancari abbiano mostrato, nel corso del 2013, deboli segnali di recupero rispetto alle contrazioni e alle perdite registrate in precedenza, le previsioni di ripresa fino al 2016 si assestano su livelli ancora molto bassi ⁽²⁾.

Il mercato in forte evoluzione, unitamente al contesto economico di recessione, ha obbligato le banche a valutare la riprogrammazione del proprio modello di business, unitamente agli elementi e alle ragioni del progressivo calo di redditività. In particolare, sono stati individuati alcuni fattori strutturali che, dal 2009, stanno incidendo sulla contrazione della redditività, tra cui l'elevato numero di sportelli, l'alto costo del lavoro e il basso livello di adeguamento tecnologico ⁽³⁾. È stato rilevato, infatti, come i critici livelli di performance siano da addebitarsi solo parzialmente (e non prevalentemente) alla recessione e richiedano, ai fini della ripresa, una riorganizzazione gestionale interna degli operatori del settore, che non sia limitata ad una riduzione dei costi o al loro contenimento ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ G. Torriero, *Rapporto ABI 2013 sul settore bancario in Italia*, 2013; S. Di Dio, D. Riccardi (a cura di), *Osservazioni CGIL su attività e redditività bancaria in Italia e Europa*, 2013; KPMG, *Bilanci dei gruppi bancari italiani: trend e prospettive*, 2014.

⁽²⁾ ROE (Return on Earnings) pari all'1,2% per il 2014, 2,6% per il 2015 e 3,4% per il 2016. Cfr. G. Sabatini, *Rapporto ABI 2013 sul settore bancario in Italia*, 2013.

⁽³⁾ Abi, *Lettera di disdetta del CCNL indirizzata alle OOSS*, Roma, 16 settembre 2013.

⁽⁴⁾ Comunicato sindacale unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca, del 10 ottobre 2013.

Nei paragrafi che seguono, verranno illustrate le vicende che, in questo contesto di trasformazione del settore del credito, da settembre 2013 hanno interessato il rinnovo del CCNL Bancari, dalla disdetta del CCNL 2012, passando per la successiva revoca, fino alla descrizione dei contenuti della piattaforma ancora in corso.

2. La disdetta del CCNL

In data 16 settembre 2013, l'Abi (Associazione Bancaria Italiana), con comunicazione indirizzata a tutte le organizzazioni sindacali interessate, ha formalmente disdettato, con un anticipo di 10 mesi rispetto alla scadenza naturale, prevista per il 30 giugno 2014, il CCNL Bancari 2012-2014 ⁽⁵⁾.

Nella suddetta comunicazione e nelle successive dichiarazioni e comunicati stampa, l'Abi ha giustificato la soluzione raggiunta con l'esigenza di dare avvio alle trattative per il rinnovo del contratto nazionale ⁽⁶⁾.

Secondo l'associazione datoriale, i costi determinati dai contenuti del CCNL in scadenza non sono più sostenibili da parte delle banche, gravate, oltre che dal brusco calo di redditività, anche dall'impossibilità di flessibilizzare e razionalizzare l'organizzazione del lavoro, adeguandola alle mutate esigenze del mercato e all'impatto delle nuove tecnologie ⁽⁷⁾. Nello specifico, l'Abi ha evidenziato un'importante contrazione delle attività e dei volumi produttivi, aggravata da un alto numero di dipendenti (appartenenti per il 50% ai più alti livelli retributivi) e ha ritenuto obsoleta l'organizzazione del comparto ⁽⁸⁾. Sul territorio nazionale esistono, infatti, oltre 55 sportelli ogni 100.000 abitanti, a fronte di una media europea che ne prevede 41 ⁽⁹⁾.

La maggioranza delle operazioni, inoltre, ha già abbandonato la storica sede degli sportelli a favore dei servizi on-line, e il fenomeno è in co-

(4) Comunicato sindacale unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca, del 24 febbraio 2014.

(5) Abi, *Lettera di disdetta ecc.*, cit.

(6) Comunicato stampa Abi del 16 settembre 2013.

(7) Abi, *Lettera di disdetta ecc.*, cit.

(8) Abi, *La condizione di lavoro nel sistema bancario italiano: fattori di crisi*, agosto 2013.

(9) *Ibidem*.

stante crescita ⁽¹⁰⁾. La trasformazione del settore e del suo mercato richiede, pertanto, una veloce riconversione produttiva e l'allineamento dell'organizzazione del lavoro. In tal senso, le banche necessiterebbero di orari di lavoro più flessibili e dell'aggiornamento professionale dei dipendenti, anche a favore di servizi di tipo "consulenziale" ⁽¹¹⁾. Diversamente, l'allungamento della vita lavorativa dei dipendenti, dovuta all'innalzamento dei requisiti per l'accesso alle pensioni, non risulta assistita dalla reale volontà di favorire un processo di aggiornamento delle competenze e delle professionalità, che oggi non consentono alle banche di mantenersi al passo con le evoluzioni del mercato e con le nuove modalità di "fare banca" ⁽¹²⁾.

2.1. La reazione dei sindacati

Le rappresentanze dei lavoratori hanno interpretato la disdetta del CCNL 2012-2014 come la volontà dell'Abi di «approfitte del momento di insicurezza che investe la società, le imprese e le famiglie per imporre le proprie soluzioni» e di «arrivare a una completa deregolamentazione del settore, attraverso la cancellazione dell'attuale modello contrattuale, del Contratto Nazionale e del Fondo di solidarietà, con il declassamento della stessa contrattazione di secondo livello a mera "contrattazione di prossimità", di carattere derogatorio e funzionale alla necessità di flessibilità delle imprese» ⁽¹³⁾. Le organizzazioni sindacali, inoltre, hanno ipotizzato che la condotta dell'associazione delle banche sottintendesse la volontà di ottenere dal Governo le agevolazioni fiscali sulle perdite non riconosciute al settore ⁽¹⁴⁾. Complessivamente, la disdetta è stata considerata un attacco "irresponsabile" e dalle gravi conseguenze per l'intero settore ⁽¹⁵⁾.

Contestualmente alla consegna da parte dell'Abi della disdetta del CCNL 2012, le organizzazioni sindacali ne hanno richiesto l'immediata

⁽¹⁰⁾ *Ibidem.*

⁽¹¹⁾ *Ibidem.*

⁽¹²⁾ *Ibidem.*

⁽¹³⁾ Dichiarazione congiunta delle Segreterie nazionali e proclamazione di sciopero, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 10 ottobre 2013.

⁽¹⁴⁾ *Ibidem.*

⁽¹⁵⁾ *Ibidem.*

revoca e hanno risposto ai proclami di crisi datoriali, formulando la proposta di un'immediata riduzione delle retribuzioni dei top manager per 2 anni, fissandone il tetto massimo a 600.000 euro annui ⁽¹⁶⁾. La reazione sindacale si è espressa, inoltre, nell'indizione di uno sciopero nazionale di categoria, il primo dopo tredici anni ⁽¹⁷⁾. Secondo quanto comunicato dai sindacati ⁽¹⁸⁾, quasi il 90% degli addetti al settore ha preso parte allo sciopero nazionale del 31 ottobre 2013, nonostante il tentativo di parte datoriale di ridurre l'impatto della mobilitazione, proclamando il proprio rifiuto ad accettare l'adesione allo sciopero dei lavoratori, che avevano già programmato una giornata di ferie. Infine, i sindacati hanno escluso la propria disponibilità a partecipare a qualsiasi trattativa fino alla revoca della decisione dell'Abi ⁽¹⁹⁾.

Le organizzazioni sindacali hanno voluto richiamare l'Abi a un atteggiamento costruttivo, basato sulla volontà di individuare soluzioni condivise o condivisibili per i lavoratori, in un momento in cui proprio alle banche viene attribuito il compito di rilanciare le proprie attività, aprendosi e collaborando attivamente con i propri dipendenti ⁽²⁰⁾. Tuttavia, a seguito della mancata riapertura del confronto, le single sindacali hanno confermato la volontà di proseguire nell'esercizio del diritto di sciopero quale modalità di manifestazione dell'interesse collettivo ⁽²¹⁾. Sono state, quindi, preannunciate successive mobilitazioni nazionali che, a partire dal mese di dicembre 2013, sarebbero proseguite con numerose ore di sciopero fino a febbraio 2014 ⁽²²⁾.

Le organizzazioni sindacali hanno dichiarato la volontà di riaprire il confronto per la ricerca di un accordo sul Fondo di solidarietà, confermando, in assenza di una risposta collaborativa da parte dell'Abi, di proseguire con il blocco delle trattative locali per la pianificazione dei programmi di risposta alle crisi occupazionali nei gruppi e nelle banche ⁽²³⁾.

⁽¹⁶⁾ Circ. Fiba-Cisl 1° ottobre 2013, n. 202.

⁽¹⁷⁾ Dichiarazione congiunta delle Segreterie nazionali e proclamazione di sciopero, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 10 ottobre 2013.

⁽¹⁸⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 31 ottobre 2013.

⁽¹⁹⁾ Comunicato stampa Uilca del 31 ottobre 2013.

⁽²⁰⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 12 novembre 2013.

⁽²¹⁾ *Ibidem*.

⁽²²⁾ *Ibidem*.

⁽²³⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub,

Le organizzazioni sindacali hanno, tuttavia, specificato che il proclamato blocco troverebbe disapplicazione, qualora le singole aziende comunicassero alle rappresentanze sindacali aziendali di voler continuare ad applicare il disdetto contratto del 2012, anche dopo la sua scadenza naturale ⁽²⁴⁾. Tale stretta ha rappresentato una reazione dall'indubbio impatto sulle realtà datoriali coinvolte e sulle scelte politiche dell'Abi, che ha così deciso la riapertura del dialogo.

2.2. La revoca della disdetta

In data 20 dicembre 2013, l'Abi e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'accordo di adeguamento del Fondo di solidarietà a quanto stabilito dalla l. n. 92/2012 e l'associazione datoriale ha ufficialmente revocato la disdetta dal CCNL 2012 ⁽²⁵⁾.

Nell'accordo, vengono sostanzialmente confermate le garanzie e le prestazioni del Fondo di solidarietà: misure degli assegni, accesso volontario tramite accordo collettivo o ricorso all'indennità di disoccupazione solo a fronte di risoluzione consensuale con durata delle prestazioni per massimo 60 mesi ⁽²⁶⁾.

Considerato il ruolo giocato proprio dal Fondo di solidarietà, che ha consentito di gestire poco meno di 50.000 prestazioni di accompagnamento alla pensione, senza costi a carico delle finanze pubbliche, favorendo il superamento delle sfavorevoli condizioni economiche del settore, è facilmente comprensibile la rilevanza dell'accordo raggiunto e del superamento del blocco delle relazioni sindacali ⁽²⁷⁾.

Conseguentemente, le parti hanno programmato la riapertura, a partire dal 28 febbraio 2014, della trattativa per il rinnovo del CCNL con

Ugl, Uilca del 11 dicembre 2013.

⁽²⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²⁵⁾ Verbale di accordo, Abi, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 20 dicembre 2013.

⁽²⁶⁾ Verbale di accordo sull'adeguamento del fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito alla l. 28 giugno 2012, n. 92, Abi, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 20 dicembre 2013.

⁽²⁷⁾ Abi, *Estratto del Rapporto ABI 2013 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria*, 2013.

l'obiettivo, tra gli altri, di discutere, entro la fine di marzo, dell'accordo sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e sul funzionamento del Fondo per l'Occupazione (FOC) ⁽²⁸⁾.

3. La presentazione della piattaforma sindacale

In data 24 marzo 2014, le OO.SS., unitariamente, hanno presentato la piattaforma sindacale ⁽²⁹⁾, alla quale è seguito, in data 18 giugno 2014, un documento contenente la visione del settore bancario da parte delle organizzazioni sindacali ⁽³⁰⁾. Il rinnovo del contratto nazionale viene presentato come il momento più importante per la categoria, non solo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del potere d'acquisto dei salari, ma per il futuro stesso dell'intero comparto ⁽³¹⁾.

Premessa

Senza negare le difficoltà, la premessa alla piattaforma analizza i benefici di cui le società bancarie hanno goduto, tra i quali la nuova disciplina sulla deducibilità, che ha permesso un risparmio di circa 3,7 miliardi di euro, e la rivalutazione delle quote della Banca d'Italia, con la quale vi è stato un rafforzamento patrimoniale per complessivi 7,5 miliardi di euro ⁽³²⁾. Viene sottolineata l'importanza delle banche all'interno del sistema paese e si raccomandano l'implementazione delle attività di consulenza, l'allargamento dell'offerta di servizi e lo sviluppo del sistema creditizio ⁽³³⁾.

La qualità e l'innovazione tecnologica rappresentano, secondo le organizzazioni sindacali, gli ambiti sui quali puntare. Il contatto diretto permane il perno del sistema e viene richiesto un maggiore coinvolgi-

⁽²⁸⁾ Verbale di accordo citato.

⁽²⁹⁾ *Un contratto per la difesa dell'occupazione e per la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno di un nuovo modello di banca al servizio del paese*, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca, 24 marzo 2013.

⁽³⁰⁾ *Per un modello di banca al servizio dell'occupazione e del Paese*, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca, 18 giugno 2014.

⁽³¹⁾ *Un contratto per la difesa dell'occupazione ecc.*, cit.

⁽³²⁾ *Ibidem*.

⁽³³⁾ *Ibidem*.

mento dei lavoratori all'ampliamento e allo sviluppo delle professionalità, nonché al miglioramento e all'aumento dei servizi ⁽³⁴⁾.

Viene esaltato il ruolo della contrattazione di secondo livello nel contrasto al fenomeno delle esternalizzazioni. Di notevole interesse, inoltre, il riferimento alla riduzione dei costi, che punta principalmente su due metodi: da un lato, la riduzione delle consulenze e dall'altro, il ridimensionamento dei compensi riconosciuti al top management, con il tetto massimo degli stipendi dei vertici aziendali posto a venti volte rispetto al salario medio dei lavoratori della categoria ⁽³⁵⁾.

Occupazione

Le organizzazioni sindacali propongono il potenziamento del FOC (Fondo nazionale per il sostegno all'Occupazione nel settore del Credito) ⁽³⁶⁾, mediante azioni di solidarietà difensiva ed espansiva, e interventi a favore della riconversione professionale. Si richiede, inoltre, all'interno del CCNL, una previsione relativa ad un riconoscimento economico dei contratti di stage, e la fissazione di limiti concernenti la durata e il numero dei tirocini, in relazione all'organico presente. Infine, le organizzazioni sindacali sollecitano una maggiore regolamentazione dei contratti a progetto e delle diverse tipologie di collaborazione, nonché un'adeguata informativa sul ricorso a consulenze esterne ⁽³⁷⁾.

Area contrattuale

Si richiede l'allargamento dell'area contrattuale a tutti i soggetti o attività sottoposte alla vigilanza della Banca di Italia o Consob. Le organizzazioni sindacali chiedono di essere informate con congruo anticipo della presentazione di un piano industriale, che dovrà essere riformulato, qualora emergano crisi o tensioni occupazionali. Viene raccomandato, inoltre, il contrasto all'esternalizzazioni, mediante il rafforzamento delle procedure previste dall'Art. 17 CCNL Bancari 2012. Le organizzazioni sin-

⁽³⁴⁾ *Ibidem.*

⁽³⁵⁾ *Ibidem.*

⁽³⁶⁾ Si tratta di un fondo costituito con l'art. 31 del CCNL 19 gennaio 2012, con l'obiettivo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile nel settore del credito e l'intento di garantire una riduzione dei costi, per un periodo determinato, alle imprese bancarie che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato.

⁽³⁷⁾ *Ibidem.*

dacali chiedono l'allungamento della durata delle procedure di appalto, in modo che raddoppino i termini di scadenza, e l'interruzione immediata del suddetto, qualora vengano violate dall'azienda appaltatrice le previsioni contenute nell'art. 19 del CCNL Bancari 2012 ⁽³⁸⁾.

Contrattazione collettiva di secondo livello

Le organizzazioni sindacali chiedono la definizione, all'interno del CCNL, delle discipline modificabili dalla contrattazione di secondo livello. Si propone l'individuazione di un premio variabile di risultato e la costruzione di un modello di riferimento, che consideri alcuni elementi specifici sia per il premio base, sia per il premio per obiettivi. Infine, viene richiesto l'aggiornamento delle declaratorie e il riferimento esplicito, all'interno del CCNL, al legame tra categorie professionali e processi formativi ⁽³⁹⁾.

Tutela per i rischi professionali

Le organizzazioni sindacali chiedono che le banche si assumano gli oneri anche in caso di sanzione amministrativa irrogata in assenza di sanzione penale. Inoltre, le aziende sono invitate ad assumersi le spese legali fin dall'avvio del procedimento e raccomandano lo sviluppo della formazione e dell'aggiornamento ⁽⁴⁰⁾.

La conciliazione del tempo di vita e di lavoro

Con riferimento all'istituto della banca ore, le organizzazioni sindacali chiedono l'introduzione di un pacchetto di ore aggiuntivo e volontario, dedicato ai genitori di bambini fino ai 24 mesi, per usufruire di permessi in recupero delle prestazioni straordinarie. Si propone, inoltre, il ricorso al part-time come strumento per contrastare gli esuberanti. Infine, si chiede la possibilità, per i lavoratori, di fruire, in un periodo quinquennale, di un'aspettativa retribuita all'80% per una durata massima di un anno. Nei

⁽³⁸⁾ *Ibidem.*

⁽³⁹⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁰⁾ *Ibidem.*

successivi quattro anni, il lavoratore restituirà, con trattenuta mensile del 20%, quanto anticipato dall'azienda ⁽⁴¹⁾.

La richiesta economica avanzata dalle organizzazioni sindacali è di un aumento di 175 euro, comprensivo del recupero del differenziale inflattivo, verificatosi durante la vigenza contrattuale del CCNL 2012, oltre che delle previsioni per gli anni di futura vigenza ⁽⁴²⁾.

4. Evoluzione della trattativa

Il 18 giugno 2014, dopo aver illustrato al Ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan le difficoltà imperversanti il settore bancario, l'Abi ha incontrato le organizzazioni sindacali, dichiarando che i deboli segnali di ripresa non fanno presagire possibilità di ricavi, rendendo, quindi, impossibile il mantenimento dei livelli occupazionali, anche a fronte degli effetti dell'innovazione tecnologica ⁽⁴³⁾.

In un incontro tenutosi il 23 giugno 2014, durante il quale l'Abi ha sottolineato il ruolo della digitalizzazione e della multicanalità per l'attività bancaria e per i livelli occupazionali, ribadendo il potere discrezionale di parte datoriale in merito ai processi organizzativi e affermando l'insostenibilità economica dei due livelli (nazionale e aziendale) di contrattazione, si è resa esplicita la distanza delle organizzazioni sindacali dalle posizioni della controparte ⁽⁴⁴⁾.

Il 30 giugno 2014, le organizzazioni sindacali hanno chiesto all'associazione datoriale l'ottemperanza a due requisiti per un confronto costruttivo: una maggiore apertura al dialogo e il rispetto degli accordi sottoscritti ⁽⁴⁵⁾. In particolare, le sigle sindacali hanno raccomandato l'applicazione dell'elemento distinto della retribuzione (EDR) e la sua tabellizzazione ⁽⁴⁶⁾, ovvero l'inglobamento dell'emolumento nella voce

⁽⁴¹⁾ *Ibidem.*

⁽⁴²⁾ *Ibidem.*

⁽⁴³⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 18 giugno 2014.

⁽⁴⁴⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 23 giugno 2014.

⁽⁴⁵⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 30 giugno 2014.

⁽⁴⁶⁾ *Ibidem.*

principale della retribuzione, andando quindi a fare da base imponibile per il TFR e i contributi alle forme di assistenza e previdenza. Pur esprimendo la volontà di rispettare i patti siglati, l'Abi ha dichiarato di voler approfondire la questione, e ha quindi chiesto di rinviare la decisione definitiva ⁽⁴⁷⁾.

Il tavolo negoziale riprende il 18 settembre 2014. In avvio della trattativa, l'Abi presenta una relazione volta a illustrare le criticità del settore bancario ⁽⁴⁸⁾, proponendo il prolungamento della vigenza del CCNL Bancari 201, senza la tabellizzazione dell'elemento distinto della retribuzione fino al 28 febbraio 2015, e la decorrenza dell'erogazione in tema di EDR e TFR dal 1° marzo 2015 ⁽⁴⁹⁾. Le organizzazioni sindacali esprimono la loro contrarietà a tale soluzione, condizionando il proseguimento della trattativa al rispetto degli accordi sottoscritti, primo fra tutti la tabellizzazione dell'EDR ⁽⁵⁰⁾.

Il 24 settembre 2014, l'Abi conferma l'intenzione di applicare la decorrenza della tabellizzazione dell'EDR dal 1° marzo 2015 e che a eventuali obiezioni sindacali a riguardo, avrebbe fatto seguito la disdetta del CCNL dal 1° ottobre 2014 ⁽⁵¹⁾. Considerate, quindi, le posizioni inconciliabili, le rappresentanze sindacali e datoriali decidono di rinviare l'incontro al 6 ottobre, evitando ogni azione fino a quella data ⁽⁵²⁾.

4.1. L'elemento distinto della retribuzione e la piattaforma Abi

Il 6 ottobre 2014, le organizzazioni sindacali e l'Abi sottoscrivono un accordo, con il quale si impegnano a rinnovare il CCNL entro il 31 dicembre 2014, fissando a tale data il termine di disdetta del CCNL Bancari 2012 ⁽⁵³⁾. L'elemento distinto della retribuzione (EDR), che per molti mesi è stato il nodo centrale della discussione, viene conglobato nella vo-

⁽⁴⁷⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁸⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 19 settembre 2014.

⁽⁴⁹⁾ *Ibidem.*

⁽⁵⁰⁾ *Ibidem.*

⁽⁵¹⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 25 settembre 2014.

⁽⁵²⁾ *Ibidem.*

⁽⁵³⁾ Verbale di accordo, Abi, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 6 ottobre 2014.

ce stipendio con decorrenza dal 1° gennaio 2015, anche in caso di disdetta unilaterale del CCNL. Inoltre, verrà erogato, con le competenze di gennaio 2015 e sotto forma di *una tantum*, l'ammontare della tabellizzazione dell'EDR, riferito al periodo 1° luglio 2014-31 dicembre 2014 ⁽⁵⁴⁾. Viene, infine, concordato che il nuovo CCNL decorrerà a partire dal 1° luglio 2014 ⁽⁵⁵⁾.

Nell'incontro del 20 ottobre 2014, le organizzazioni sindacali e l'Abi hanno ribadito l'esigenza di affrontare i temi del salario, del perimetro contrattuale e dell'occupazione, e hanno altresì proposto l'istituzione di due tavoli tecnici, che si occuperanno di area contrattuale e di inquadramenti, e termineranno i loro lavori entro il 20 novembre ⁽⁵⁶⁾.

Il 27 ottobre 2014, il confronto ha preso avvio dai contenuti economici e dai temi inerenti il perimetro contrattuale ⁽⁵⁷⁾. L'Abi ha ribadito l'impossibilità di riconoscere incrementi salariali, chiedendo di privilegiare la trattazione dei temi inerenti al perimetro contrattuale. Le organizzazioni sindacali rifiutano la proposta, specificando la necessità di discutere dei contenuti della piattaforma votata dai lavoratori e dalle lavoratrici ⁽⁵⁸⁾. Il confronto è, quindi, ripreso il 29 ottobre 2014 e l'Abi ha presentato le proprie posizioni, attraverso un testo simile ad una piattaforma ⁽⁵⁹⁾.

Perimetro contrattuale e trattamento economico

Stando alle richieste dell'associazione datoriale, il CCNL dovrebbe avere la funzione di semplice cornice, nella quale definire trattamenti economici minimi e principi normativi di base. Dovrà, invece, essere il secondo livello di contrattazione, aziendale o di gruppo, a rispondere in modo più specifico alle esigenze dei lavoratori. L'Abi sostiene che debbano essere ampliate le possibilità negoziali al secondo livello, implementando l'impianto di negoziazione di prossimità in funzione derogatoria. Le materie, che andrebbero rinviate alla contrattazione di secondo livello,

⁽⁵⁴⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁵⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 7 ottobre 2014; comunicato Abi del 6 ottobre 2014.

⁽⁵⁶⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 21 ottobre 2014.

⁽⁵⁷⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 30 settembre 2014; comunicato Abi del 29 ottobre 2014.

⁽⁵⁸⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁹⁾ *Ibidem*.

dovrebbero essere: premio aziendale o premio variabile di risultato, garanzie volte alla sicurezza del lavoro, assistenza sanitaria, e previdenza complementare. Le procedure di confronto sindacale andrebbero snellite, riducendone la durata ed eliminando i vincoli nella presentazione dei piani industriali. L'attuale dinamica salariale non è più sostenibile dalle aziende e per questo motivo, l'Abi richiede, a partire dal 1° gennaio 2015, il consolidamento del calcolo del TFR limitatamente alle voci stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare, l'abolizione degli scatti di anzianità e il superamento della disciplina degli automatismi ⁽⁶⁰⁾.

Area contrattuale

Pur preferendo una destrutturazione dell'impianto attuale, l'Abi è disposta a mantenere l'attuale disciplina dell'area contrattuale, subordinandola all'adozione di soluzioni relative all'estensione dell'ambito di utilizzo dei contratti complementari, all'utilizzo di regole meno stringenti in tema di appalti e all'utilizzo più ampio di rapporti di lavoro autonomo ⁽⁶¹⁾.

Inquadramenti

L'Abi trova obsoleto l'attuale impianto di inquadramento, basato su quattro aree e tredici livelli. Chiede, pertanto, la riduzione a sei livelli, declaratorie più coerenti col quadro europeo di riferimento, l'abolizione dei ruoli chiave, la massima fungibilità nell'utilizzo del personale e una maggiore flessibilità nella formazione ⁽⁶²⁾.

Occupazione

L'Abi dichiara la disponibilità ad estendere il Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione (FOC), mediante la costituzione di una piattaforma bilaterale che favorisca l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si propone la stesura di una disciplina sull'apprendistato di alta formazione e ricerca, la piena utilizzabilità delle diverse tipologie di contratti di lavoro, il superamento delle percentuali nazionali di utilizzo del part-time

⁽⁶⁰⁾ *Ibidem.*

⁽⁶¹⁾ *Ibidem.*

⁽⁶²⁾ *Ibidem.*

e l'approfondimento dell'ampliamento del periodo di prova, dei tirocini e della formazione ⁽⁶³⁾.

Orari

L'Abi propone un riesame di alcune previsioni, quali i limiti in tema di orari di sportello, le fasce orarie, il lavoro nel fine settimana, i permessi per ex festività, la banca ore e l'erogazione per le prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi ⁽⁶⁴⁾.

Le organizzazioni sindacali, di fronte a queste proposte, esprimono forte perplessità, chiedendo una riconsiderazione delle posizioni espresse dall'Abi, in assenza della quale non sarà possibile proseguire la trattativa ⁽⁶⁵⁾.

4.2. La nuova rottura del negoziato

Nella giornata del 5 novembre 2014, le organizzazioni sindacali hanno ribadito la forte opposizione rispetto alle proposte dell'Abi e l'indisponibilità a proseguire il negoziato, qualora l'associazione non accetti di modificare sensibilmente le proprie posizioni ⁽⁶⁶⁾.

L'incontro del 13 novembre 2014 sancisce ulteriormente la distanza tra le rappresentanze sindacali e datoriali ⁽⁶⁷⁾.

In data 25 novembre 2014, a fronte dell'indisponibilità dell'Abi a cambiare le proprie posizioni, le organizzazioni sindacali esprimono l'impraticabilità del negoziato e manifestano l'intenzione di consultare i lavoratori per valutare ogni possibile azione fino allo sciopero generale ⁽⁶⁸⁾. La risposta datoriale è stata quella di disdettare, a far data del 31 di-

⁽⁶³⁾ *Ibidem.*

⁽⁶⁴⁾ *Ibidem.*

⁽⁶⁵⁾ *Ibidem.*

⁽⁶⁶⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 5 novembre 2014.

⁽⁶⁷⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 13 novembre 2014.

⁽⁶⁸⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 25 novembre 2014; comunicato Abi del 25 novembre 2014.

cembre 2014, il CCNL dichiarandone la disapplicazione a partire dal 1° aprile 2015 ⁽⁶⁹⁾.

Anche a seguito del fallimento del tentativo di conciliazione di cui alla l. n. 146/1990, così come modificata dalla l. n. 83/2000, del 30 gennaio 2014, le organizzazioni sindacali, in data 12 gennaio 2015, hanno proclamato uno sciopero per l'intero comparto ⁽⁷⁰⁾ che, tenutosi il 30 gennaio 2015, ha coinvolto quasi il 90% degli addetti al settore ⁽⁷¹⁾.

⁽⁶⁹⁾ Comunicato stampa unitario, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 18 dicembre 2014; comunicato Abi del 17 dicembre 2014.

⁽⁷⁰⁾ Dichiarazione congiunta delle Segreterie nazionali e proclamazione di sciopero, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 12 gennaio 2015.

⁽⁷¹⁾ Dichiarazione congiunta delle Segreterie nazionali e proclamazione di sciopero, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl, Uilca del 4 febbraio 2015.

Sezione III

LA CONTRATTAZIONE DI CATEGORIA PER IL RILANCIO DELLA COMPETITIVITÀ: IL CASO DEL CCNL ELETTRICI

SOMMARIO: 1. Introduzione al settore. – 2. La presentazione della piattaforma sindacale. – 3. L'evoluzione della trattativa. – 3.1. Criticità e sospensione della trattativa. – 3.2. La firma dell'ipotesi di accordo. – 4. Il rinnovo del CCNL Elettrici in sintesi.

1. Introduzione al settore

Il settore elettrico in Italia comprende circa 60.000 lavoratori impiegati in oltre 130 imprese pubbliche e private, sia italiane che straniere ⁽¹⁾. A partire dal 2009, il settore ha risentito profondamente della crisi economica. Al termine del 2011, si è registrato un calo della domanda di energia elettrica pari al 3,9% rispetto al mese di dicembre 2010, mentre nel 2012, una contrazione complessiva dell'1,9% rispetto al 2011 ⁽²⁾. A tale andamento negativo si aggiunge un forte incremento di competitività delle fonti rinnovabili, il cui potenziamento ha determinato lo spostamento della domanda di energia, già di per sé in riduzione, a favore di alcuni specifici comparti di produzione (es. eolico e fotovoltaico) ⁽³⁾. Nel corso dell'ultimo biennio, il trend non ha subito inversioni di tendenza. Nel 2014, i consumi elettrici hanno continuato a registrare notevoli contrazioni: 3,4% in meno nel mese di dicembre 2014 rispetto allo stesso mese del 2013 ⁽⁴⁾.

In prossimità della scadenza del CCNL di settore, le organizzazioni sindacali hanno posto, alla base della piattaforma di rinnovo del contratto collettivo, l'esigenza di contrastare l'impatto della crisi economica e la

⁽¹⁾ Comunicato stampa chiusura trattativa CCNL Elettrici, Federutility del 19 febbraio 2013.

⁽²⁾ Dati statistici sull'Energia Elettrica in Italia, Terna S.p.a. e Gruppo Terna, 2012.

⁽³⁾ Dati statistici sull'Energia Elettrica in Italia, op. cit. e Analisi e prospettive del settore termoelettrico – Incontro con le rappresentanze sindacali del settore elettrico, Assoelettrica, 2012.

⁽⁴⁾ Rapporto mensile sul sistema elettrico – Consuntivo dicembre 2014, Terna 2014.

necessità di incrementare i livelli di competitività e redditività del comparto ⁽⁵⁾.

2. La presentazione della piattaforma sindacale

Il 9 luglio 2012, l'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uilcem-Uil ha varato la piattaforma per il rinnovo del CCNL Elettrico 2013-2015, che viene, quindi, presentata alle associazioni imprenditoriali Assoelettrica-Confindustria, Confservizi-Federutility, Enel e alle imprese del settore ⁽⁶⁾.

Premessa

La piattaforma prende atto del contesto economico e produttivo fortemente penalizzato dalla crisi, in cui s'inserisce il processo di rinnovo della contrattazione nazionale. In particolare, dopo aver ribadito quanto già espresso nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 rispetto all'importanza della contrattazione anche decentrata, le organizzazioni sindacali individuano come condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi (tra i quali, l'incremento della competitività e il rafforzamento della capacità di resistenza del settore alla crisi economica e occupazionale), la necessità di rafforzare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali ⁽⁷⁾. Accanto alla concertazione nazionale e locale, in grado di dare risposta pratica ai problemi delle imprese concernenti la gestione dei rapporti di lavoro, le organizzazioni sindacali evidenziano il ruolo centrale della politica nella definizione del percorso di sviluppo nazionale del comparto produttivo elettrico. A tale riguardo, viene richiesta l'istituzione, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, di una sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche; organismo che consentirebbe un continuo monitoraggio tecnico-politico della situazione del comparto energetico ⁽⁸⁾.

⁽⁵⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 9 luglio 2012.

⁽⁶⁾ *Ibidem.*

⁽⁷⁾ Segreteria Zonale Flaei-Cisl di Vittorio Veneto (Treviso) (a cura di), *Speciale Rinnovo CCNL 2013-2015*, 2014, www.cisl-treviso.it/public/rinnovo%20CCNL%202013-2015.pdf.

⁽⁸⁾ *Ibidem.*

Relazioni industriali

Sul piano delle relazioni industriali, viene ravvisata l'opportunità di un rafforzamento del ruolo e della partecipazione dei lavoratori alle principali decisioni di ordine organizzativo e gestionale, connesse alla necessaria riorganizzazione delle imprese. Fondamentale, in tal senso, è il ruolo della bilateralità, con particolare riferimento all'Osservatorio e alle Commissioni bilaterali, cui dovrebbero essere riconosciute funzioni decisionali e non esclusivamente consultive, soprattutto in materia di formazione dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali hanno, inoltre, espresso la volontà di estendere il CCNL Elettrici a tutta la filiera, individuando norme obbligatorie e applicabili tanto alle aziende del settore quanto alle imprese operanti negli appalti, al fine di escludere fenomeni di *dumping* soprattutto in materia di sicurezza e in ambito economico/retributivo.

Le associazioni sindacali hanno altresì proposto una regolamentazione per l'elezione delle RSU/RLSA e l'attuazione dell'accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, con adeguate agibilità sindacali. Si propone l'istituzione del "libretto personale" del lavoratore, in cui le RLSA possano certificare i percorsi formativi compiuti e le competenze possedute.

Lo sviluppo della concertazione, soprattutto decentrata, è considerata la chiave per affrontare efficacemente alcune delle questioni che, nell'ambito delle singole realtà aziendali, incidono direttamente sui livelli di produttività, come la salvaguardia e lo sviluppo della professionalità e dell'esperienza del lavoratore, la gestione delle politiche di genere ai fini della conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia e del superamento di ogni ostacolo alla parità, e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ⁽⁸⁾.

Rapporto e organizzazione di lavoro

Nell'ambito del rapporto di lavoro, viene posta l'attenzione alla promozione dell'apprendistato professionalizzante quale unica valida modalità di ingresso all'interno delle aziende, essendo l'utilizzo di tale forma contrattuale in linea con la conferma del contratto a tempo indeterminato come tipologia di rapporto di riferimento per tutto il Settore.

⁽⁸⁾ *Ibidem.*

In considerazione alle possibili conseguenze della crisi economica, le organizzazioni sindacali manifestano la necessità di una gestione programmata e condivisa dei processi riorganizzativi e delle crisi aziendali, attraverso l'eventuale costituzione di organismi di settore, che consentano il ricorso tanto a strumenti di integrazione del reddito, quanto a percorsi di formazione a garanzia del reimpiego delle risorse in esubero.

Quanto all'organizzazione del lavoro, la piattaforma si concentra sull'esigenza di un più razionale utilizzo dello strumento della reperibilità, che è spesso strettamente connesso a patologie di stress da lavoro correlato.

Ulteriore attenzione viene dedicata alla gestione della materia degli orari di lavoro. In tal senso, vengono proposti confronti periodici tra azienda ed RSU, atti a trovare e valutare le diverse soluzioni organizzative, a rivisitare la normativa riguardante la banca ore e la turnazione, e ad adeguare l'aspetto retributivo con riferimento alla reperibilità ⁽¹⁰⁾.

Elementi economici e retributivi

Con riferimento agli aspetti economici e retributivi, la piattaforma prevede l'adeguamento della base di calcolo e il conguaglio dell'aumento dei minimi in relazione all'andamento del tasso di inflazione, che dovrà determinare un aumento reale tra il 7% e il 9%.

Le organizzazioni sindacali ribadiscono l'importanza delle politiche retributive aziendali collegate ai risultati e ai livelli di produttività raggiunti, anche rispetto ad obiettivi in materia di salute, sicurezza e ambiente. Si propone, quindi, di ricollegare il premio di risultato alle performance ambientali, al risparmio e all'efficienza energetica, a prescindere dai limiti di reddito ⁽¹¹⁾.

Classificazione del personale

Per quanto concerne la classificazione del personale, il tema della formazione continua assume rilevanza centrale quale strumento posto a garanzia del mantenimento di buoni livelli di professionalità.

La piattaforma affronta il tema dell'inadeguatezza delle declaratorie contrattuali nel contesto produttivo del momento. La contrattazione col-

⁽¹⁰⁾ *Ibidem.*

⁽¹¹⁾ *Ibidem.*

lettiva viene, quindi, sollecitata ad occuparsi della revisione delle precedenti declaratorie. Si propone, inoltre, il riesame della disciplina riferita ai quadri aziendali, con particolare riferimento alle effettive mansioni svolte e all'orario di lavoro, nonché alla tipologia di benefit o trattamenti individuali riconosciuti. Lo scopo della revisione è l'attuazione di un idoneo adeguamento della normativa contrattuale per un più efficace inserimento nei contesti organizzativi aziendali.

Le organizzazioni sindacali richiedono, infine, il riconoscimento dell'istituto della malleva a favore delle figure professionali con responsabilità nei confronti di terzi ⁽¹²⁾.

Welfare

In relazione alla dimensione sociale del CCNL, le organizzazioni sindacali propongono l'unificazione dei Fondi di previdenza complementare, mantenendo transitoriamente differenze contributive e attivando la posizione previdenziale, ferma restando la volontarietà dell'adesione al momento dell'ingresso del dipendente in azienda. Viene altresì raccomandata la garanzia dell'accesso obbligatorio all'Assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori del settore, con contributi a carico delle aziende ⁽¹³⁾.

3. L'evoluzione della trattativa

A seguito del varo della piattaforma, si è tenuto, in data 25 luglio 2012, presso la sede di Assoelettrica, l'incontro per l'apertura dei negoziati per il rinnovo del CCNL Elettrici, durante il quale è stata presentata la piattaforma unitaria approvata il 9 luglio 2012 ⁽¹⁴⁾. In tale sede, le organizzazioni sindacali hanno posto all'attenzione l'opportunità di un incontro con il Governo, al fine di evidenziare e monitorare i principali ambiti di criticità per le unità produttive, connessi alle difficili regole di mercato e alla presenza di un impianto regolatorio non chiaro ⁽¹⁵⁾. Le as-

⁽¹²⁾ *Ibidem.*

⁽¹³⁾ *Ibidem.*

⁽¹⁴⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flacì-Cisl, Uilcem-Uil del 26 luglio 2012.

⁽¹⁵⁾ *Ibidem.*

sociazioni datoriali, dopo aver presentato i risultati di alcune analisi e approfondimenti condotti da Terna, hanno rimarcato le difficoltà economico-organizzative e le esigenze specifiche delle aziende ⁽¹⁶⁾. A fronte di tali persistenti difficoltà, Assoelettrica-Confindustria, Confservizi-Federutility ed Enel hanno continuato a sottolineare la piena disponibilità ad individuare soluzioni condivise entro il 31 dicembre 2012, data di scadenza del CCNL in fase di rinnovo ⁽¹⁷⁾.

Nel successivo incontro, tenutosi in data 11 settembre 2012, le parti hanno convenuto di occuparsi in prima battuta della revisione del sistema classificatorio, rinviando al 18 settembre 2012 l'esame delle linee guida, presenti nel CCNL del 5 marzo 2010, per la definizione del nuovo sistema di classificazione ⁽¹⁸⁾. La trattativa per il rinnovo contrattuale è stata, invece, rinviata al 28 settembre 2012, permettendo alle associazioni datoriali di avanzare le proprie repliche rispetto ai singoli punti della piattaforma ⁽¹⁹⁾. Le parti hanno definito, inoltre, la programmazione dei successivi impegni concernenti: relazioni industriali; mercato del lavoro; welfare contrattuale e aspetti economici; organizzazione del lavoro e orario ⁽²⁰⁾.

Nell'incontro del 28 settembre 2012, le parti hanno affrontato i temi dello sciopero e della classificazione del personale ⁽²¹⁾. Rispetto al primo argomento, le organizzazioni sindacali e datoriali hanno dichiarato di dover definire l'intesa finale partendo da quanto già contenuto nel CCNL del 2010. In relazione alla classificazione, è emersa, invece, la necessità di trovare il giusto temperamento tra la volontà di riforma della materia e l'esigenza di evitare che la complessità del tema determini il blocco dell'iter di rinnovo del CCNL ⁽²²⁾.

Nella seduta plenaria del 15 novembre 2012, in prossimità del termine finale di vigenza del CCNL 2010, le rappresentanze sindacali aziendali hanno espresso la volontà di approfondire le seguenti tematiche: la modifica degli assetti contrattuali, in recepimento dell'accordo interconfede-

⁽¹⁶⁾ *Ibidem.*

⁽¹⁷⁾ *Ibidem.*

⁽¹⁸⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 13 settembre 2012.

⁽¹⁹⁾ *Ibidem.*

⁽²⁰⁾ *Ibidem.*

⁽²¹⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 2 ottobre 2012.

⁽²²⁾ *Ibidem.*

rale del 28 giugno 2011, con individuazione delle materie da demandare alla contrattazione aziendale; la ridefinizione dell'istituto dei permessi sindacali in chiave di settore; lo studio dello strumento dell'apprendistato quale modalità privilegiata di assunzione, con contestuale verifica delle altre modalità di ingresso nel lavoro presenti nel CCNL; e lo studio della flessibilità organizzativa quale strumento per l'incremento della produttività ⁽²³⁾.

A fronte dei rilievi datoriali, le organizzazioni sindacali hanno posto sul tavolo negoziale il tema dei trattamenti retributivi, con particolare riferimento all'aumento dei minimi contrattuali ⁽²⁴⁾.

3.1. Criticità e sospensione della trattativa

Nel mese di dicembre 2012, come dichiarato dalle organizzazioni sindacali ⁽²⁵⁾, la trattativa per il rinnovo ha assunto profili di complessità rispetto al tema della classificazione del personale, che nella piattaforma di rinnovo risultava di preminente rilevanza per l'adeguamento del CCNL al modificato contesto produttivo. Nello specifico, le rappresentanze datoriali hanno mostrato perplessità quanto ai possibili rischi di penalizzazione di alcune categorie professionali ⁽²⁶⁾. Un ulteriore nodo nella trattativa ha riguardato l'orario supplementare che, conseguentemente, non è stato più compreso tra i temi oggetto di negoziazione ⁽²⁷⁾. Tali piani di scontro, unitamente all'apertura di un tavolo parallelo di trattativa con Energia Concorrente, operatore subentrato nella rappresentanza di alcune aziende fuoriuscite da Assoelettrica ⁽²⁸⁾, hanno deter-

⁽²³⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 16 novembre 2012.

⁽²⁴⁾ *Ibidem.*

⁽²⁵⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 21 dicembre 2012.

⁽²⁶⁾ *Ibidem.*

⁽²⁷⁾ *Ibidem.*

⁽²⁸⁾ Si fa riferimento al recesso da Assoelettrica delle società Axpo Italia, Gdf Suez Energia Italia, Sorgenia, Repower e Tirreno Power (per un totale di quasi 1.300 lavoratori), che hanno costituito, in data 22 febbraio 2012, la nuova associazione datoriale Energia Concorrente (Associazione dell'industria elettrica indipendente), la cui *mission* è la promozione dell'indipendenza del comparto termoelettrico, caratterizzato da necessità commerciali e industriali peculiari, nonché l'implementazione di un mercato concorrenziale.

minato uno slittamento delle trattative che sono riprese l'11 gennaio 2013, a scadenza del CCNL già superata ⁽²⁹⁾. Nel rinviare a tale data, le organizzazioni sindacali hanno sottolineato di voler adottare un comportamento di apertura nei confronti delle rappresentanze datoriali, al fine di superare le rigidità dimostrate soprattutto nell'ultimo incontro, e ponendo le date del 13 e del 14 gennaio, quali termini ultimi per consentire il raggiungimento di una soluzione condivisa ⁽³⁰⁾.

Con comunicazione del 4 febbraio 2013, le organizzazioni sindacali hanno preso atto della fase di stallo determinatasi nella trattativa e dell'opposizione delle rappresentanze aziendali rispetto a tematiche quali il salario, la produttività, lo sciopero, l'apprendistato, l'occupazione, i permessi e le agibilità sindacali ⁽³¹⁾, elencando al contempo i temi di maggiore convergenza: relazioni industriali; assetti contrattuali; sicurezza; formazione; contratti a tempo parziale; contratti a termine; contratti di somministrazione; ferie e permessi; maternità/paternità; malattia; previdenza complementare; assistenza sanitaria integrativa; e conciliazione ⁽³²⁾. È stato, inoltre, previsto un protocollo sulla flessibilità, che consente l'apertura di confronti sindacali aziendali per concordare, di volta in volta, le misure idonee a gestire eventuali difficoltà produttive ⁽³³⁾. A fronte delle resistenze aziendali sulle tematiche sopradescritte, le trattative sono state sospese per un breve periodo di tempo, al fine di consentire le riflessioni che avrebbero potuto portare ad una rapida conclusione del rinnovo ⁽³⁴⁾.

3.2. La firma dell'ipotesi di accordo

In data 18 febbraio 2013, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Assoelettrica-Confindustria, Enel, Federutility-Confservizi, Gse, Sogin e Terna hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto unico nazionale del settore elettrico riferito al triennio 1° gennaio 2013 – 31 di-

⁽²⁹⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 21 dicembre 2012.

⁽³⁰⁾ *Ibidem.*

⁽³¹⁾ Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 4 febbraio 2013.

⁽³²⁾ *Ibidem.*

⁽³³⁾ *Ibidem.*

⁽³⁴⁾ *Ibidem.*

cembre 2015 ⁽³⁵⁾. Inviata a partire dal 19 febbraio 2013 alle articolazioni regionali e territoriali delle organizzazioni sindacali per la validazione da parte delle assemblee dei lavoratori, l'ipotesi di accordo è stata definitivamente approvata in data 10 aprile 2013, dopo circa sette mesi di trattative, con oltre il 90% dei consensi dei lavoratori del comparto elettrico e il CCNL è conseguentemente entrato in vigore ⁽³⁶⁾.

4. Il rinnovo del CCNL Elettrici in sintesi

Relazioni industriali

Viene istituita nell'ambito dell'Osservatorio di settore una "sede di studio", in cui esperti nazionali e internazionali hanno la possibilità di individuare le migliori soluzioni partecipative per aziende, azionisti e lavoratori, che consentano alle organizzazioni sindacali e datoriali di rendersi parte attiva nel dare impulso alla legislazione.

Nell'art. 2, comma 9, si prevede l'introduzione di una vera e propria commissione per l'occupazione, che ha il compito di dare attuazione, entro il 2014, a quanto stabilito dalla l. n. 92/2012 in materia di politiche attive del lavoro, tutele occupazionali e reddito ⁽³⁷⁾.

Contrattazione aziendale

Il nuovo comma 3 bis recepisce quanto disposto nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, riconoscendo alla contrattazione aziendale, attraverso lo strumento delle deroghe concordate (in ambito sindacale), il ruolo di ricerca e identificazione delle soluzioni alle problematiche locali concernenti i temi di maggiore criticità (es. orario ed organizzazione del lavoro) ⁽³⁸⁾.

⁽³⁵⁾ Ipotesi di accordo, Assoelettrica, Federutility, Enel, GSE, So.G.I.N., Terna e Filitem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 18 febbraio 2013; nota su rinnovo CCNL, Assoelettrica del 25 febbraio 2013; comunicato stampa Federutility del 19 febbraio 2013; comunicato stampa unitario, Filitem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 19 febbraio 2013.

⁽³⁶⁾ Comunicato stampa unitario, Filitem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 10 aprile 2013.

⁽³⁷⁾ *Ibidem.*

⁽³⁸⁾ *Ibidem.*

Ambiente, Qualità e Sicurezza sul luogo di lavoro e Formazione

A seguito delle proposte avanzate in sede sindacale, l'art. 10, comma 3 e l'art. 11, comma 5 bis, prevedono l'attribuzione, rispettivamente alla Commissione Bilaterale per la Sicurezza e all'Organismo Bilaterale per la Formazione, del compito di istituire il libretto personale sulla formazione, che consenta di certificare i percorsi formativi dei dipendenti e le competenze possedute in materia di salute e sicurezza. Tale strumento rappresenta un metodo di semplificazione del costante processo di monitoraggio da parte delle RLSA del rispetto degli obblighi in materia di formazione.

Vengono, inoltre, specificamente inseriti il regolamento di funzionamento dell'Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza ed Ambiente (OBSSA), e dell'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF), che risultano parti integranti del CCNL ⁽³⁹⁾.

Apprendistato

Il rinnovo del CCNL Elettrici costituisce l'occasione per il recepimento contrattuale delle previsioni già contenute nel d.lgs. n. 167/2001 (c.d. Testo unico sull'apprendistato), con particolare riferimento alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, espressamente demandata dalla legge alla contrattazione di primo livello.

Nell'ottica di favorire l'applicazione di tale forma contrattuale quale modalità di accesso al lavoro, il rinnovo del CCNL riduce la durata del periodo formativo a 36 mesi per l'accesso alle categorie CS e B1 (in cui rientrano lavoratori con diploma di scuola media superiore o con scuola dell'obbligo), e a 26 mesi per quello alla categoria A1 (in cui rientrano gli impiegati di concetto con funzioni direttive o mansioni specialistiche; la durata è ridotta a 24 mesi se l'apprendista è in possesso di laurea di II livello/specialistica, coerente con la qualifica da conseguire). Ulteriore modifica riguarda il comma 2 dell'art. 13 inerente al periodo di prova, la cui durata viene innalzata da 30 giorni a 3 mesi.

Il rinnovo incide anche sul tema della formazione, stabilendo l'obbligo per l'azienda di effettuare almeno 80 ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche, e 120 ore nel triennio per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali,

⁽³⁹⁾ *Ibidem.*

da svolgersi preferibilmente nella modalità interna. Si introduce, inoltre, la possibilità di modificare in itinere il percorso formativo (comma 14) «al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati», sempre nel rispetto degli obblighi formativi e ferma restando la computabilità della formazione già effettuata.

Viene altresì individuata, nella misura del 70%, la percentuale di conferma degli apprendisti, il cui rispetto è obbligatorio ai fini delle nuove assunzioni in apprendistato in aziende con oltre 10 dipendenti (con rinvio alla disciplina di cui al TU sull'apprendistato per aziende con meno di 10 dipendenti).

In considerazione delle modifiche alla durata del rapporto, viene riproporzionata anche la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e prevista la proroga del termine del contratto per assenze superiori a 30 giorni, sia consecutivi che frazionati.

Infine, in linea con le dichiarazioni rese durante la piattaforma di rinnovo e con gli obblighi di legge, si inserisce la figura del tutor aziendale ⁽⁴⁰⁾.

Contratto di lavoro a tempo parziale

Il rinnovo contrattuale adegua i contenuti della precedente versione del CCNL Elettrici alla disciplina di cui al d.lgs. n. 61/2000, come modificato dalla legge Biagi, vertente sulla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa. Viene, quindi, aggiunto il comma 3bis, nel quale il diritto alla trasformazione è riconosciuto su richiesta debitamente motivata ed esteso anche ai lavoratori studenti, compatibilmente con positiva valutazione aziendale rispetto alle esigenze tecnico organizzative. Si prevede, inoltre, al comma 6-ter, la possibilità che, in caso di sopravvenienza di patologia oncologica con riduzione della capacità lavorativa, un lavoratore possa revocare il consenso prestato all'apposizione di clausole elastiche o flessibili al suo contratto di lavoro part-time ⁽⁴¹⁾.

⁽⁴⁰⁾ *Ibidem.*

⁽⁴¹⁾ *Ibidem.*

Contratto di lavoro a termine

Il nuovo art. 16 del CCNL Elettrici recepisce la disciplina della l. n. 92/2012 e definisce la riduzione a 20 e 30 giorni degli intervalli di tempo per la successione dei contratti a tempo determinato per lo stesso dipendente, nei casi di: sostituzione di lavoratori assenti; punte eccezionali di attività; start up innovative connesse al business elettrico; processi di riorganizzazione; progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie; messa a punto e diffusione di nuovi prodotti o servizi; e realizzazione di un'opera/costruzione/riconversione di impianti di produzione o delle rete di distribuzione.

In considerazione della nuova versione dell'art. 5, comma 3, d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla l. n. 76/2013, le aziende possono non applicare i termini dello *stop and go* nelle ipotesi elencate nell'art. 16 del CCNL ⁽⁴²⁾.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

L'art. 17 del precedente CCNL era stato armonizzato alla disciplina della somministrazione a tempo determinato, come modificata dalla l. n. 92/2012, quanto alla possibilità rimessa alla contrattazione di secondo livello di individuare altre ipotesi di ricorso a tale forma contrattuale, diverse dalle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. A seguito della l. n. 78/2014, il riferimento alle causali viene espressamente abrogato ⁽⁴³⁾.

Classificazioni e quadri

Vengono individuate delle linee guida, cui fare riferimento ai fini della riforma della classificazione del personale, tra le quali: la modifica dell'art. 35 con confluenza dell'ex Contingenza nei Minimi Tabellari, con l'effetto di ridurre la scala parametrica allineandola alla media dei contratti collettivi nazionali; il riconoscimento del metodo di confronto sindacale attraverso l'introduzione di una procedura per le vertenze individuali e collettive all'interno dell'art. 57; la definizione delle declaratorie a livello di settore, con delega ai livelli decentrati aziendali per la definizione dei

⁽⁴²⁾ *Ibidem.*

⁽⁴³⁾ *Ibidem.*

profili professionali; e la definizione graduale di un sistema di riqualificazione del personale nell'ambito della riforma delle categorie contrattuali, evitando i passaggi secchi sia verso l'alto che verso il basso (con rischio di demansionamento) e il rischio di penalizzazioni retributive ⁽⁴⁴⁾.

Tutela della Maternità/Paternità

Il rinnovo del CCNL recepisce integralmente la disciplina di cui all'art. 4, comma 24, lett. a, della l. n. 92/2012 che obbliga il padre lavoratore, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, ad astenersi dal lavoro per un giorno e gli viene riconosciuta, al contempo, la possibilità di godere di ulteriori 2 giorni di astensione dal lavoro, anche continuativi, in alternativa alla madre, che dovrà privarsi di altrettanti giorni da decurtare dal periodo di astensione obbligatoria ⁽⁴⁵⁾.

Malattia

Il CCNL viene adeguato alla nuova normativa, che prevede il semplice invio del numero di protocollo da parte del medico curante ai fini della comunicazione al datore dello stato di malattia del dipendente. In caso di indisponibilità degli strumenti telematici, il lavoratore dovrà far pervenire al datore il certificato cartaceo ⁽⁴⁶⁾.

Struttura retributiva

L'incremento retributivo è costituito da due componenti, una definita a livello di settore, l'altra a livello aziendale. Le parti hanno quindi concordato di destinare una quota dell'aumento economico derivante dal rinnovo per definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale sul presupposto che la valorizzazione della produttività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese. Questa previsione si muove nel solco delle *Linee Programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia* del 16 novembre 2012, sebbene gli incrementi dei minimi retributivi restino garantiti nella loro totalità, nel medio periodo, e gli elementi

⁽⁴⁴⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁵⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁶⁾ *Ibidem.*

economici eventualmente definiti al livello aziendale, comunque, sarebbero aggiuntivi e non alternativi rispetto alla componente salariale di settore.

Vengono previsti, infatti: 4 aumenti dei minimi salariali, da suddividersi tra il 2013 ed il 2015, per un valore medio complessivo di 160 euro; 545 euro circa, di cui 75 euro a copertura del periodo 1° gennaio 2013 – 31 marzo 2013 e 470 euro circa a titolo di elementi economici aggiuntivi; 800 euro totali, riconosciuti a titolo di premio di risultato volti a favorire la crescita del salario e della competitività dell'impresa, che si aggiungono agli importi già concordati in sede aziendale, senza incidere su altri aspetti quali ferie o straordinario ⁽⁴⁷⁾.

Contenzioso

Viene istituita una commissione di conciliazione, allo scopo di ridurre i margini di contenzioso, costituita in pari numero sia dai rappresentanti dei lavoratori che del datore di lavoro, con il compito di interpretare in via autentica le clausole del CCNL, con successiva sottoscrizione delle parti dell'interpretazione fornita ⁽⁴⁸⁾.

Sciopero

Vengono individuate le prestazioni indispensabili in ciascun ambito di attività (Produzione, Distribuzione, Trasmissione, Dispacciamento e *Decommissioning* nucleare) e si stabilisce un numero ristretto di lavoratori esentati dallo sciopero. Viene, inoltre, precisato che anche il personale in reperibilità può partecipare agli scioperi, garantendo comunque la disponibilità in caso di chiamata ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁷⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁸⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁹⁾ *Ibidem.*

Parte II
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
TERRITORIALE

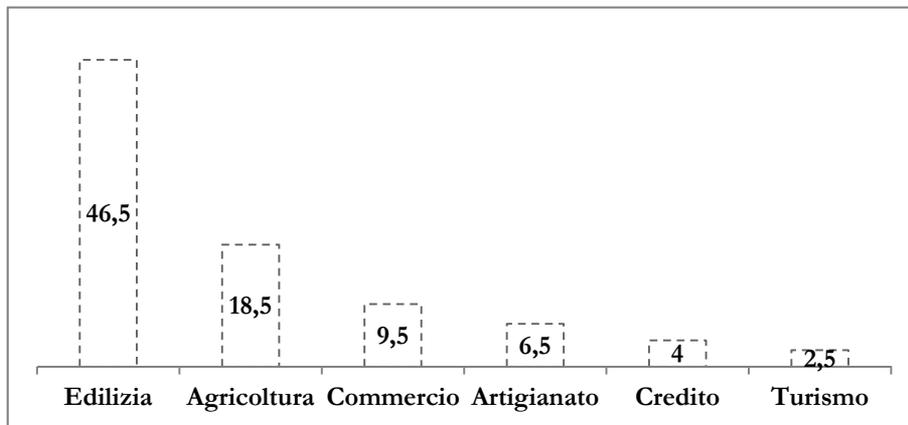
Descrizione del campione di contratti territoriali e quadro di sintesi

Nella sezione I di questa parte del rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dagli accordi territoriali sottoscritti nell'industria edile, i quali rappresentano il 46,5% del campione di riferimento. La sezione II è dedicata invece all'analisi di due casi studio che identificano due diverse fattispecie di accordi territoriali nell'industria, entrambe accumulate dall'obiettivo di accrescere l'occupabilità della forza lavoro e la competitività delle aziende del territorio: il primo esempio si riferisce ad una intesa di rilevanza interconfederale sottoscritta nella provincia di Bergamo; il secondo caso riguarda invece un accordo provinciale sottoscritto nella provincia di Taranto relativo alla disciplina del contratto a tempo determinato nelle aziende dell'industria metalmeccanica. Nella sezione III di questa parte del rapporto, infine, è stato analizzato un caso di contrattazione territoriale di rilevanza regionale nell'artigianato, a livello sia interconfederale che di settore.

Il data base ADAPT sulla contrattazione territoriale

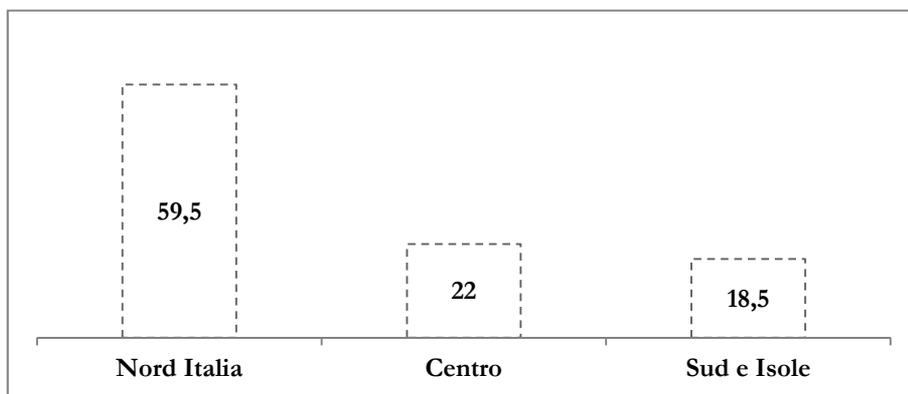
Il *data base* ADAPT sulla contrattazione territoriale (accessibile all'indirizzo internet www.farecontrattazione.it) raccoglie 200 contratti integrativi territoriali sottoscritti a livello provinciale o regionale, nel triennio 2012-2014.

I contratti territoriali sono sottoscritti prevalentemente a livello settoriale, con copertura dei seguenti sette settori dell'economia: edilizia (46,5%); agricoltura (18,5%); terziario, distribuzione e servizi (commercio) (9,5%); artigianato (6,5%); credito (4%); turismo (2,5%); metalmeccanico (0,5%, ovvero un solo contratto sottoscritto nella provincia di Taranto). Il 12% degli accordi territoriali sono invece stati sottoscritti a livello interconfederale.

Grafico 1: Copertura settoriale del campione di contratti territoriali (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

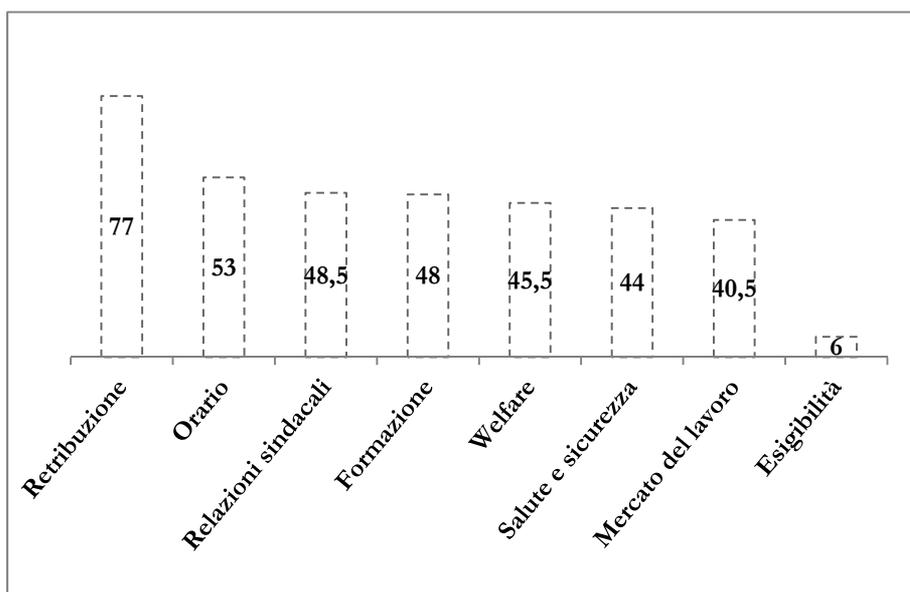
La distribuzione geografica del campione mostra una prevalenza di accordi siglati nelle regioni del Nord Italia (59,5%), seguiti dalle intese sottoscritte nelle regioni del Centro (22%), e nella macro area Sud e Isole (18,5%).

Grafico 2: Distribuzione geografica del campione di contratti territoriali (%)

Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Le materie che registrano la maggior frequenza a livello territoriale sono la retribuzione e l'organizzazione (orario di lavoro, rispettivamente al 77% ed al 53% del campione considerato. Seguono le clausole riguardanti il sistema di relazioni industriali (48,5%), la formazione professionale (48%), il welfare contrattuale (45,5%) e la salute e sicurezza sul luogo di lavoro (44%). Poco meno dibattuta la materia del mercato del lavoro e delle politiche occupazionali, trattata nel 40,5% dei contratti collettivi territoriali analizzati. Chiudono le clausole di esigibilità contrattuale con una frequenza del 6%.

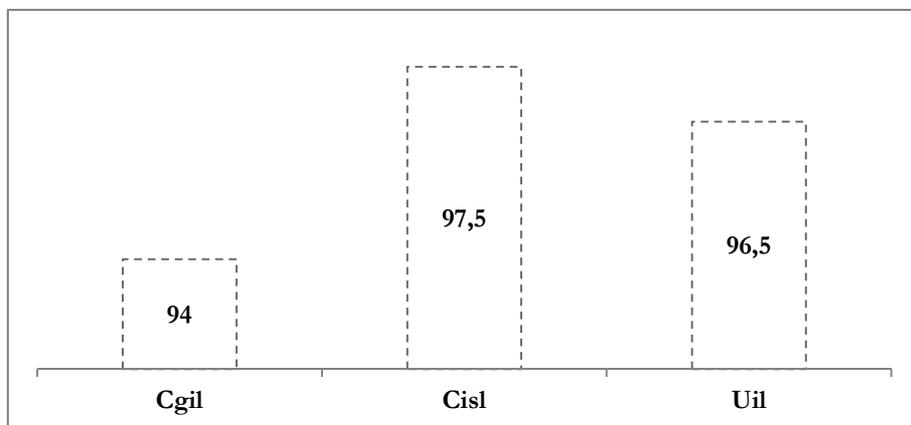
Grafico 3: Frequenza delle materie nel campione di contratti territoriali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Sul versante sindacale, la Cisl risulta firmataria approssimativamente del 97,5% dei contratti collettivi considerati, la Uil del 96,5% delle intese, la Cgil del 94%, mentre la Ugl è pressoché assente (1%).

Grafico 4: Frequenza contrattuale per sigla sindacale nel campione di contratti territoriali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

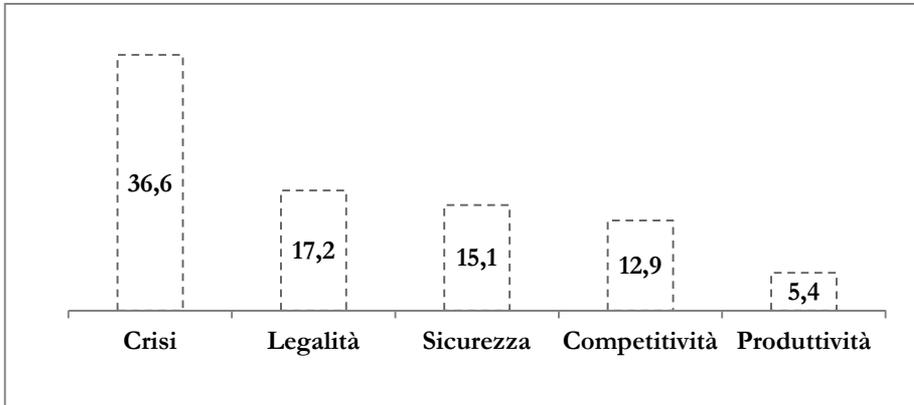
La contrattazione provinciale nell'edilizia

In ragione della rappresentatività del campione, composto da 93 accordi, pari al 46,5% del totale delle intese di rilevanza territoriale, è possibile fornire una rappresentazione quantitativa degli istituti regolati dai contratti provinciali nel settore dell'edilizia.

Premesse ai rinnovi nell'edilizia

Trentaquattro accordi territoriali, pari al 36,6% del campione edile, sono introdotti da una premessa in cui le parti richiamano il contesto di crisi entro cui si inserisce il rinnovo contrattuale. La materia della legalità registra una frequenza contrattuale del 17,2%, seguita dai richiami al tema della sicurezza al 15,1%, e agli obiettivi di competitività e produttività, rispettivamente, al 12,9% e 5,4%.

Grafico 5: Frequenza delle materie trattate nelle premesse dei contratti provinciali nell'edilizia (%)

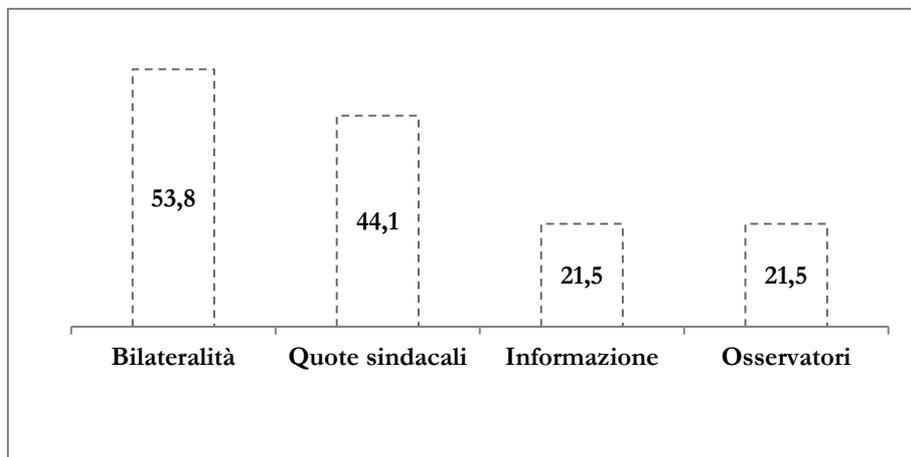


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Le relazioni industriali nell'edilizia

La materia delle relazioni industriali è trattata nel complesso in sessantaquattro accordi, pari al 68,8% dei contratti territoriali edili. Nello specifico, cinquanta accordi (53,8%) interessano gli istituti della bilateralità, mentre quarantuno intese (44,1%) disciplinano l'istituto delle quote sindacali. Clausole in materia di informazione e consultazione ricorrono in venti accordi (21,5%), al pari delle disposizioni sugli osservatori territoriali (21,5%).

Grafico 6: Frequenza degli istituti relativi alla materia delle relazioni sindacali nel campione di contratti dell'edilizia (%)

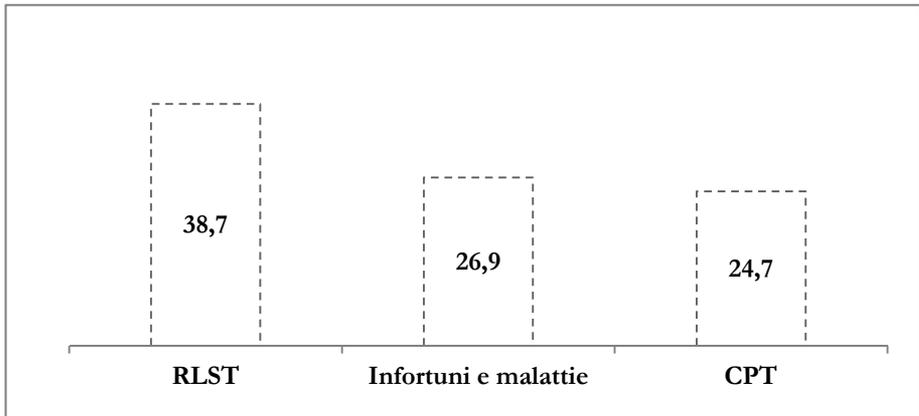


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Salute e sicurezza

Cinquantatré contratti territoriali, pari al 56,9% del campione, prevedono clausole in materia di salute e sicurezza. In particolare, trentasei accordi (38,7%) disciplinano funzioni e prerogative delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale (RLST), mentre 25 intese (26,9%) regolano il trattamento in caso di infortunio e malattie professionali. Chiudono con una frequenza del 24,7% le disposizioni relative al Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT).

Grafico 7: Frequenza degli istituti relativi alla materia della salute e sicurezza nel campione di contratti dell'edilizia (%)

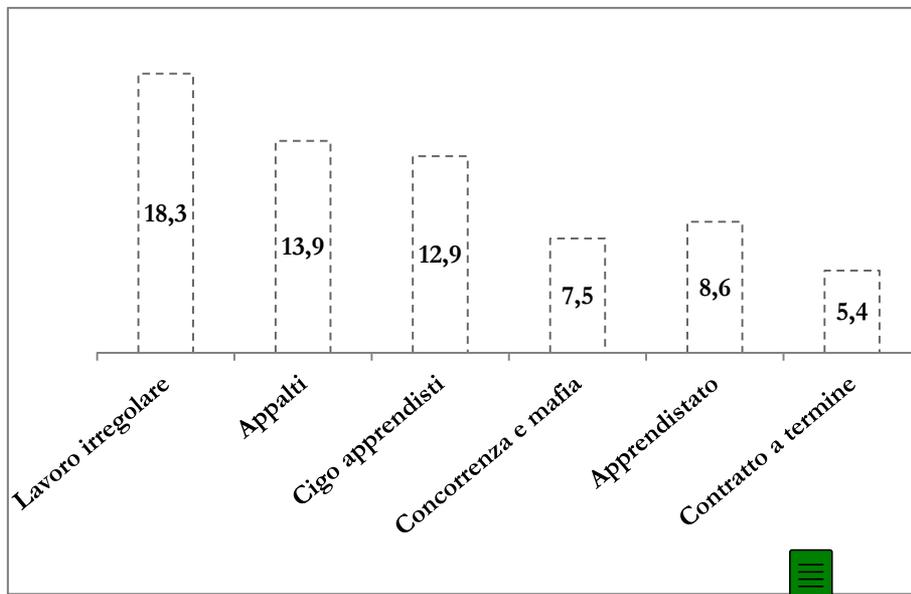


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Mercato del lavoro

La materia del mercato del lavoro è, nel complesso, trattata in venticinque rinnovi contrattuali (26,9% del campione edile). Le azioni a contrasto del lavoro irregolare presentano la frequenza contrattuale più alta (18,3%), seguite dalle clausole sulla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti (13,9%). Seguono, in ordine di frequenza, la disciplina della cassa integrazione per gli apprendisti (12,9%) e le azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali (7,5%). Con specifico riferimento alle tipologie contrattuali, l'istituto più trattato è il contratto di apprendistato (otto accordi, pari all'8,6% del campione edile), seguito dal contratto a tempo determinato (cinque accordi, pari al 5,4% del campione edile).

Grafico 8: Frequenza degli istituti relativi alla materia del mercato del lavoro nel campione di contratti dell'edilizia (%)

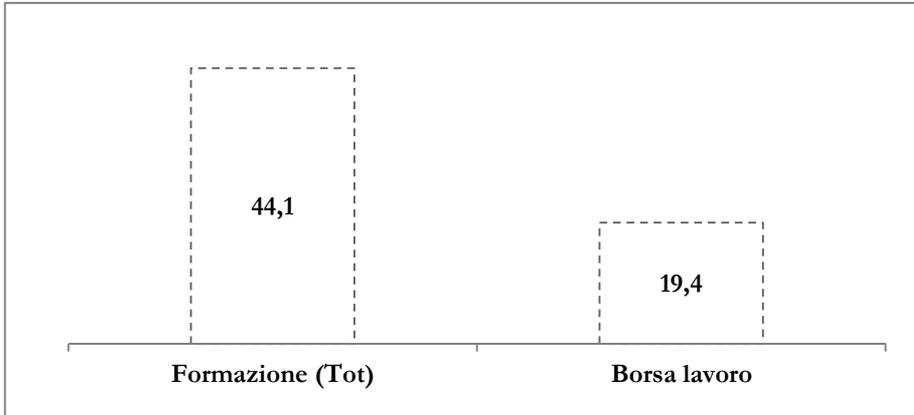


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Formazione e sviluppo professionale

La materia dello sviluppo professionale e della formazione è regolata in quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione edile. Diciotto intese, pari al 19,4% del campione, disciplinano l'istituto della Borsa lavoro.

Grafico 9: Frequenza degli istituti relativi alla materia della formazione nel campione di contratti dell'edilizia (%)

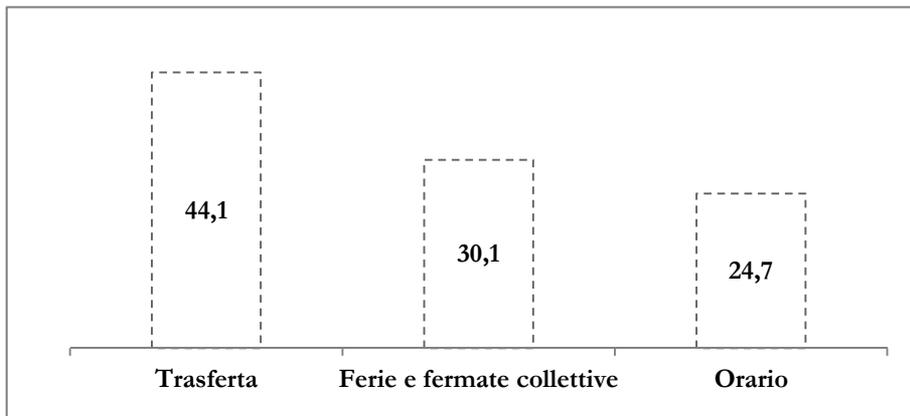


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Organizzazione del lavoro

Clausole in materia di organizzazione del lavoro registrano una frequenza contrattuale del 55,9%. L'istituto più regolato è la trasferta, presente in quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione, seguito dalle clausole in materia di ferie e fermate collettive (30,1%) e da altri istituti dell'orario di lavoro (24,7%).

Grafico 10: Frequenza degli istituti relativi alla materia dell'organizzazione del lavoro nel campione di contratti dell'edilizia (%)

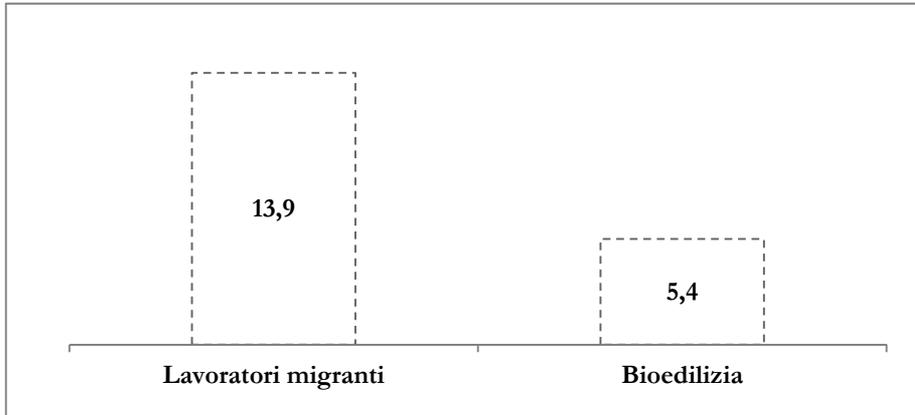


Fonte: *Data base ADAPT* www.farecontrattazione.it

Responsabilità sociale d'impresa

Tredici accordi, pari al 13,9% del campione, intervengono sulla regolazione della responsabilità sociale d'impresa. Norme in materia di lavoratori migranti ricorrono in tredici contratti territoriali, pari al 13,9% del campione, mentre disposizioni in materia di bioedilizia sono state riscontrate in cinque accordi (5,4%).

Grafico 11: Frequenza degli istituti relativi alla materia della responsabilità sociale d'impresa nel campione di contratti dell'edilizia (%)

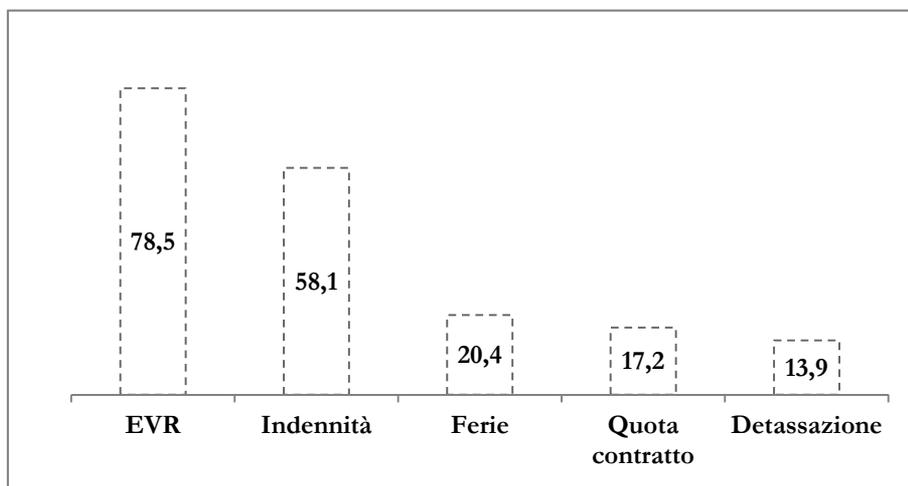


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Retribuzione

Gli istituti della retribuzione e della contribuzione registrano una frequenza contrattuale del 92,5%. L'istituto maggiormente negoziato è l'elemento variabile della retribuzione (EVR), presente in settantatré accordi, pari al 78,5% del campione edile. Cinquantaquattro accordi, invece, disciplinano indennità concesse a diverso titolo (58,1%), mentre diciannove intese regolano il trattamento per ferie, la gratifica natalizia e i riposi annui (20,4%). Chiudono, in ordine di frequenza, le quote di adesione contrattuale e le clausole per la detassazione e decontribuzione della retribuzione variabile, presenti, rispettivamente, in sedici (17,2%) e tredici (13,9%) accordi.

Grafico 12: Frequenza degli istituti relativi alla materia della retribuzione nel campione di contratti dell'edilizia (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Sezione I

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE NELL'INDUSTRIA EDILE

SOMMARIO: 1. Premesse. – 2. Relazioni sindacali. – 2.1. Informazione e consultazione. – 2.2. Osservatori. – 2.3. Quote sindacali. – 3. Bilateralità. – 3.1. Riorganizzazione della bilateralità. – 3.2. Cassa Edile. – 3.2.1 Norme premiali. – 4. Salute, sicurezza e ambiente. – 4.1. Strategie per la salute e la sicurezza. – 4.1.1. Bonus Premialità. – 4.1.2. Igiene, ambiente di lavoro e DPI. – 4.2. Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT). – 4.3. RLST. – 4.4. Trattamento in caso di infortunio e malattie professionali. – 5. Mercato del lavoro. – 5.1. CIGO per gli apprendisti. – 5.2. Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti. – 5.3. Azioni a contrasto del lavoro irregolare. – 5.4. Azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali. – 6. Sviluppo professionale e formazione. – 6.1. Borsa lavoro. – 7. Organizzazione del lavoro. – 7.1. Orario di lavoro. – 7.2. Straordinario. – 7.3. Reperibilità. – 7.4. Permessi. – 7.5. Ferie e fermate collettive. – 7.6. Trasferta. – 8. Responsabilità sociale d'impresa. – 8.1. Bioedilizia. – 8.2. Lavoratori extracomunitari. – 9. Retribuzione e contribuzione. – 9.1. *Una tantum*. – 9.2. Indennità. – 9.3. Trattamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui. – 9.4. Elemento variabile della retribuzione (EVR). – 9.5. Detassazione. – 9.6. Quote di adesione contrattuale.

1. Premesse

I contratti territoriali dell'industria edile sono stipulati a livello provinciale ⁽¹⁾, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 18 maggio 2008, come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2010. Sono denominati dalle parti come “contratti collettivi provinciali di lavoro” e identificati con la sigla “CCPL”. I contratti integrativi provinciali del settore edilizia si applicano a tutte le imprese che svolgono lavorazioni edili ed affini, sia eseguite in proprio che per conto di terzi pubblici e privati, nel territorio della provincia in esame. Nella maggior parte dei contratti analizzati, le parti fanno presente che, per ogni istituto non disciplinato dal CCPL, si

⁽¹⁾ Ad eccezione della Valle d'Aosta, dove l'accordo territoriale ha rilevanza regionale.

fa rinvio al CCNL 19 aprile 2010, agli accordi nazionali ed alle leggi vigenti in materia.

La contrattazione territoriale in tempo di crisi

Trentaquattro accordi territoriali, pari al 36,6% del campione edile, sono introdotti da una premessa in cui le parti sottolineano che il contesto socio-economico e finanziario «denota una delle più profonde crisi degli ultimi 50 anni» ⁽²⁾, con una marcata instabilità dei livelli occupazionali, discontinuità nel flusso degli investimenti, anomala intermittenza di domanda e conseguente episodicità di offerta del prodotto edile. Il settore delle costruzioni è del resto tra quelli che «più hanno pagato in termini occupazionali, sociali ed economici per il perdurare della crisi» ⁽³⁾. Le consistenze imprenditoriali e le maestranze continuano progressivamente a ridursi. Tendono ad accentuarsi fenomeni di diffusa illegalità e di concorrenza sleale, insieme ad una polverizzazione del settore delle costruzioni, al ricorso esasperato al sub-appalto, al massimo ribasso nell'aggiudicazione dei lavori tanto pubblici quanto privati ⁽⁴⁾. Laddove esistenti, gli investimenti in opere pubbliche sono caratterizzati da un lunghissimo «viaggio burocratico» che spesso ne compromette la finalizzazione ⁽⁵⁾. A questo si aggiunge il problema della liquidità finanziaria delle PA legato soprattutto ai ritardi nei pagamenti delle opere già eseguite ⁽⁶⁾.

⁽²⁾ Così, ad esempio, il territoriale della provincia di Matera, in cui le parti aggiungono come i dati relativi al territorio evidenzino dal 2008 al 2012 un decremento della massa salari con conseguente perdita di circa 1.000 addetti.

⁽³⁾ Vedi, ad esempio, il CCPL della provincia di Taranto.

⁽⁴⁾ Il CCPL della provincia di Lecce parla di «deplorabili fenomeni dei ribassi elevatissimi e ingiustificabili che stanno caratterizzando il mercato delle opere pubbliche, favoriscono l'incremento delle situazioni di illegalità e di non applicazione delle norme di sicurezza». Le parti del territoriale di Padova ribadiscono l'esigenza che nei bandi di gara «i prezzi a base d'asta non risultino inferiori ai reali costi necessari per corrispondere da parte delle imprese i trattamenti retributivi e contributivi dovuti ai lavoratori, nonché per acquistare i materiali e per predisporre le misure di prevenzione previste dalle vigenti norme di legge».

⁽⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽⁶⁾ Cfr. gli accordi territoriali di Benevento e Rieti.

Il ruolo strategico dell'edilizia

Nonostante la fase di crisi, diversi contratti ⁽⁷⁾ riconoscono il ruolo strategico dell'edilizia sia per la crescita economica e sociale, che per la sua funzione anticiclica, grazie alla quale il settore può assumere un ruolo trainante per l'intera economia. All'interno di questo scenario, gli intenti negoziali sono volti ad inviare "un segnale di fiducia" ⁽⁸⁾, a porre in essere comportamenti capaci di generare quei necessari cambiamenti atti a favorire «il risveglio delle attività produttive» e a «riprendere il cammino della crescita, che significa per il territorio, benessere e pacifica convivenza sociale» ⁽⁹⁾.

La contrattazione territoriale per la qualità del lavoro e la competitività

La contrattazione territoriale è vissuta come strumento attraverso cui porre in essere «ogni e qualsiasi intervento utile ad un recupero dei livelli occupazionali» ⁽¹⁰⁾, recuperare qualità e competitività, per diffondere sempre di più la cultura della sicurezza e della prevenzione, e per rendere più efficace la lotta al lavoro irregolare. Uno strumento essenziale «per guidare le dinamiche del mercato al fine di garantire la concorrenza leale tra le imprese e per ottimizzare le tutele contrattuali dei lavoratori» ⁽¹¹⁾.

Un ruolo centrale in questi processi è affidato alle relazioni sindacali ⁽¹²⁾, alla bilateralità ⁽¹³⁾ e allo strumento della formazione professionale ⁽¹⁴⁾. Alcune intese istituiscono anche specifiche procedure di concertazione trilaterale ⁽¹⁵⁾ e tavoli di confronto ⁽¹⁶⁾ con competenze in materie di mercato del lavoro e occupazione, sicurezza sul lavoro e lavoro irregolare.

⁽⁷⁾ È il caso ad esempio delle intese di Bari e Matera.

⁽⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Firenze.

⁽⁹⁾ Così il CCPL della provincia di Foggia.

⁽¹⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Potenza. Ma vedi anche Rieti, dove le parti hanno formalizzato il «preciso intento di contribuire al mantenimento della competitività delle imprese nel territorio nonché del miglioramento delle condizioni di lavoro delle maestranze.

⁽¹¹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽¹²⁾ Cfr. CCPL Benevento.

⁽¹³⁾ Vedi ad esempio i territoriali di Bari, Foggia, Matera e Padova.

⁽¹⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Matera.

⁽¹⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Potenza.

2. Relazioni sindacali

La materia delle relazioni industriali è trattata nel complesso in sessantaquattro accordi, pari al 68,8% dei contratti territoriali edili. Nello specifico, cinquanta accordi (53,8%) interessano gli istituti della bilateralità, mentre quarantuno intese (44,1%) prevedono le quote sindacali. Clausole in materia di informazione e consultazione ricorrono in venti accordi (21,5%), al pari delle disposizioni relative agli osservatori territoriali (21,5%).

Il ruolo delle relazioni sindacali

Intento comune a tutti i contratti è il rilancio e lo sviluppo del settore, da realizzare in prima istanza attraverso uno stabile ed organico sistema di relazioni sindacali. L'obiettivo delle parti sociali è dunque quello di impegnarsi per sviluppare «un avanzato modello di relazioni industriali in una logica di confronto e costante dialogo»⁽¹⁷⁾. A tal fine, sono diversi i contratti che pongono l'accento sull'importanza della contrattazione di secondo livello, quale valore aggiunto indispensabile al conseguimento degli obiettivi di crescita del settore⁽¹⁸⁾. Consapevoli dell'importanza del loro ruolo nel poter assicurare le migliori condizioni di lavoro, le parti si impegnano, anche attraverso la sottoscrizione di appositi protocolli, a promuovere specifiche azioni finalizzate a garantire in tutto il territorio situazioni di regolarità del lavoro e delle realtà produttive; a migliorare la collaborazione tra organismi pubblici preposti alle attività di verifica e monitoraggio, assicurare adeguati livelli di sicurezza e salute ai lavoratori. Tuttavia, mentre la maggior parte degli integrativi analizzati si ferma ad un livello di previsione generale, solo alcuni entrano nel dettaglio delle azioni previste per il raggiungimento di tali obiettivi⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Terni.

⁽¹⁸⁾ Ad esempio, le parti sociali della provincia di Lecce, Palermo e Valle D'Aosta, all'interno dei rispettivi integrativi territoriali, la identificano quale «strumento essenziale per guidare le dinamiche del mercato al fine di garantire la concorrenza leale tra le imprese, migliorare le condizioni generali e la qualità del lavoro nei cantieri edili e l'applicazione delle misure di sicurezza».

⁽¹⁹⁾ È il caso, ad esempio, dell'integrativo di Udine del 2012: qui, nel presupposto di contribuire ad una effettiva attività di vigilanza, le parti si impegnano a stipulare con tutti gli organismi ed enti deputati al controllo ed al rispetto delle condizioni di legalità nel territorio, un protocollo per favorire l'accesso alle notifiche preliminari «onde avere

2.1. Informazione e consultazione

A prescindere dagli obblighi di legge e contrattuali, la circolazione delle informazioni, il confronto e il coinvolgimento dei lavoratori sono considerati un valore aggiunto in molti dei contratti territoriali esaminati ⁽²⁰⁾. In diversi casi ⁽²¹⁾ sono previsti incontri con cadenza semestrale per esaminare l'andamento del settore e quanto previsto nell'accordo con riferimento ai livelli occupazionali, alla disciplina degli appalti, all'applicazione della normativa in tema di sicurezza sul lavoro e formazione ⁽²²⁾. In altri casi ⁽²³⁾, al fine di dare impulso al rilancio del settore è spesso affermata l'importanza di un confronto periodico sui temi qualificanti per l'intera categoria e l'impegno ad incontrarsi almeno due volte all'anno con lo scopo di verificarne l'andamento ed impostare nuove regole riferite ad una fattiva collaborazione che punti alla rivitalizzazione del settore, a partire da una impostazione corretta delle relazioni industriali. Indicazioni dettagliate sulle modalità di fruizione dei diritti sindacali sono presenti in pochi contratti ⁽²⁴⁾.

2.2. Osservatori

Un ruolo altrettanto importante è riconosciuto dalle parti agli Osservatori, previsti nel 21,5% dei contratti territoriali analizzati. In linea generale, compito comune agli Osservatori è l'acquisizione di informazioni ed elaborazione di dati, avvalendosi degli organismi paritetici e creando politiche di concertazione tra le parti miranti a: verificare i livelli occupazio-

immediata evidenza dei cantieri pubblici e privati di qualsiasi entità aperti nel territorio, per un efficace e celere controllo della regolarità del lavoro».

⁽²⁰⁾ Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Benevento.

⁽²¹⁾ Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Rovigo.

⁽²²⁾ Lo stesso impegno a cadenza semestrale è previsto dalle parti del territorio di Belluno le quali, a tale scopo, prevedono la costituzione di un tavolo di monitoraggio dell'attività edile.

⁽²³⁾ Vedi il territoriale della Valle D'Aosta.

⁽²⁴⁾ È il caso, ad esempio, del CCPL della provincia di Enna. Qui, al fine di promuovere proficue relazioni industriali, le parti sociali hanno previsto, nei cantieri i cui lavori hanno un importo netto complessivo superiore a cinque milioni di euro, un confronto preventivo all'avvio degli stessi tra impresa realizzatrice e OO.SS.

nali, le ore lavorate, i fabbisogni formativi, l'andamento infortunistico, andamento del mercato delle opere pubbliche e dell'edilizia privata.

Così, ad esempio, in ragione della complessità delle dinamiche dell'edilizia, alcuni accordi convengono sulla necessità di un Osservatorio che svolga azioni di monitoraggio ed elaborazione dei principali fenomeni che caratterizzano il settore ⁽²⁵⁾. Per la stessa ragione, altri Osservatori prevedono la realizzazione di un sistema informativo, su scala provinciale e settoriale sull'industria delle costruzioni ⁽²⁶⁾. L'obiettivo è quello di rilevare i fenomeni congiunturali e fornire supporto conoscitivo al sistema di concertazione territoriale attraverso le informazioni che servono per orientarlo ⁽²⁷⁾.

In altri casi, i compiti attribuiti all'Osservatorio provinciale sono ancora più articolati: ad esso è riconosciuto, ad esempio, il ruolo di assumere iniziative atte a rilevare i bisogni formativi del settore ⁽²⁸⁾, prevedendo a tale scopo la collaborazione con organismi di Fondimpresa regionale per la programmazione di attività formative e di confronti con la provincia in materia di formazione e riqualificazione mirata al settore nonché di collaborazioni con scuole ed enti formativi per la formazione in ingresso dei giovani. Per realizzare un adeguato monitoraggio, si prevede inoltre che le aziende che abbiano effettuato formazione professionale ne diano comunicazione alle RSU e all'Osservatorio. Non mancano casi in cui a questi Enti è affidato un ruolo di particolare vigilanza ⁽²⁹⁾.

2.3. Quote sindacali

La maggior parte dei contratti territoriali analizzati disciplina le quote sindacali e di servizio, previste dagli artt. 36 e 37 del CCNL del 2010 a

⁽²⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Viterbo.

⁽²⁶⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Enna e Ragusa.

⁽²⁷⁾ Lo stesso dicasi per il contratto regionale della Valle D'Aosta del 2013, che pone come priorità la creazione di un Osservatorio, grazie al contributo dei soggetti interessati alla regolarità nell'edilizia (Inps, Inail, Camera di Commercio, Enti Paritetici, Istituzioni).

⁽²⁸⁾ È il caso del CCPL della provincia di Massa Carrara.

⁽²⁹⁾ È il caso degli Osservatori del territorio di Venezia e Vicenza: accanto al regolare compito di raccolta e circolazione di dati ed informazioni utili, questi sono indicati dalle parti quali strumenti di contrasto al lavoro nero e alle infiltrazioni mafiose.

carico dei datori di lavoro e degli operai dipendenti ⁽³⁰⁾. La quota di servizio sindacale a carico degli operai è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni periodo di paga. Le quote a cura del datore di lavoro, vengono versate alla Cassa Edile unitamente al contributo ad essa dovuto ⁽³¹⁾.

3. Bilateralità

La difficile congiuntura economica e il fenomeno dei ribassi elevatissimi che caratterizzano l'evoluzione del mercato edile dell'ultimo quinquennio hanno caratterizzato il mercato dell'edilizia, hanno favorito l'incremento di situazioni di illegalità e di non applicazione delle norme di sicurezza. In questo scenario le parti del settore condividono la necessità di elaborare un percorso di riqualificazione del settore. Un compito centrale in questo processo è affidato alla bilateralità ⁽³²⁾ che «attraverso i suoi enti, gioca un ruolo strategico e di governo, di vitale importanza per il settore» ⁽³³⁾. Gli enti bilaterali paritetici sono individuati come strumenti in grado di ergersi a «garanti dell'applicazione e del rispetto di un codice etico che le parti promuovono per garantire maggiore legalità e sicurezza per imprese e lavoratori» ⁽³⁴⁾. In aggiunta, le parti affermano che è necessario utilizzare gli Enti Paritetici Interprofessionali per avviare percorsi formativi in grado di soddisfare le future richieste del mercato del lavoro. Sono inoltre impegnate ad individuare percorsi e strategie di maggior collaborazione tra enti bilaterali, organi istituzionali ed ispettivi ⁽³⁵⁾ e ritengono indispensabile «fortificare il sistema della bilateralità mediante l'incentivazione dei corsi di formazione professionale per pro-

⁽³⁰⁾ Nel CCPL della provincia di Taranto, ad esempio, ammontano nella misura del 0,78% degli elementi della retribuzione maggiorati del 23,45%.

⁽³¹⁾ Il contratto integrativo di Palermo, ad esempio, prevede il contributo nella misura del 16% da calcolare sugli elementi della retribuzione presa a base ai fini della l. n. 153/1969 di cui 0,58% a carico dei datori di lavoro e 0,58% a carico dei lavoratori. La quota diviene dello 0,50% nell'integrativo del territorio di Pisa maggiorata del 18,5% e del 4,95% per i datori di lavoro e per gli operai; dello 0,92% nell'integrativo di Ragusa del 2012.

⁽³²⁾ Vedi ad esempio i territoriali di Bari, Lecce, Foggia, Matera e Padova.

⁽³³⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽³⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Pisa e Palermo.

⁽³⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Bari.

muovere il turnover in edilizia e per elevare il livello di professionalità delle maestranze impiegate»⁽³⁶⁾.

3.1. Riorganizzazione della bilateralità

La crisi produttiva che ha investito il settore ha tuttavia dettato la necessità di una razionalizzazione delle risorse economiche ed umane a disposizione degli Enti Paritetici ed una conseguente riduzione della contribuzione contrattuale destinata al funzionamento degli organismi bilaterali. In alcuni contratti le parti convengono così di «procedere ad una attenta verifica delle risorse disponibili nell'ambito delle riserve della Cassa Edile e si impegnano a esaminare l'andamento delle singole gestioni degli Enti Paritetici in relazione sia alla percentuale della contribuzione, che all'andamento complessivo del monte salari, che alle attività, che per statuto e per CCNL, gli enti stessi sono chiamati a svolgere, anche tenendo conto delle eventuali fonti di finanziamento aggiuntive a quelle stabilite dalla contrattazione»⁽³⁷⁾.

Razionalizzazione e ottimizzazione della capacità operativa

La disposizione di una loro riorganizzazione è infatti vista come necessità in diversi contratti territoriali⁽³⁸⁾, al punto da ritenere il processo di razionalizzazione del sistema non più rinviabile⁽³⁹⁾. L'intento delle parti, dettato anche dalle raccomandazioni provenienti a livello nazionale, è quello di procedere al potenziamento delle loro capacità operative ottimizzandone l'utilizzo. Tutto ciò allo scopo di «migliorare i servizi, sfruttare le possibili sinergie e superare nei territori le duplicazioni organizzative esistenti con la connessa dispersione di risorse»⁽⁴⁰⁾. Nella maggior parte dei contratti analizzati⁽⁴¹⁾ le parti si ripropongono di valutare le

⁽³⁶⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Foggia.

⁽³⁷⁾ Cfr., per tutti, il CCPL della provincia di Bari.

⁽³⁸⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Perugia, Terni, Siena, Pavia, Benevento, Catania e Grosseto.

⁽³⁹⁾ Come nel caso del CCPL della provincia di Perugia.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Pavia.

⁽⁴¹⁾ Per citarne alcuni: i CCPL delle provincie di Catania, Caltanissetta, Lecce, Massa Carrara, Terni, Perugia, Bari, Venezia, Vicenza, Rovigo, Belluno, Livorno, Salerno, Rieti, Frosinone, Pistoia, Siena, Benevento, Palermo e Napoli.

esigenze di riorganizzazione degli enti bilaterali paritetici tenendo in considerazione l'entità territoriale, demografica ed economica della propria provincia. In particolare, si concorda sulla «necessità di adottare un nuovo modello organizzativo, finalizzato a presentare ad aziende, lavoratori e istituzioni un “sistema integrato” degli enti bilaterali, a migliorare la qualità dei servizi forniti alle imprese e delle prestazioni a beneficio dei lavoratori, a razionalizzare i costi di Cassa Edile, Scuola Edile e CPT»⁽⁴²⁾.

Le linee di azione

Entrando più nel dettaglio della gestione della riorganizzazione, gli amministratori sono invitati ad adottare «ogni misura per ridurre i costi di gestione e migliorare l'efficienza del servizio alle imprese dotandosi di regolamenti interni che sanciscano organigramma e funzionigramma»⁽⁴³⁾; in altri casi le parti convengono che non saranno più concessi «superminimi retributivi e benefici *ad personam*»⁽⁴⁴⁾, laddove non espressamente previsti dal CCNL e dal CCPL o convengono l'abolizione dei «gettoni di presenza»⁽⁴⁵⁾ o qualunque altra forma di compenso connesso all'attività della funzione degli amministratori degli Enti Bilaterali»⁽⁴⁶⁾.

Nell'integrativo della provincia di Massa Carrara le parti definiscono nondimeno delle apposite linee guida per la razionalizzazione e il coordinamento delle attività. In particolare, il primo passaggio previsto è quello dell'unificazione del bilancio e successivamente anche quella del responsabile e la regolamentazione dei rimborsi spese per le missioni effettuate. Ancora, le parti riconoscono che sia opportuno definire nuove intese volte a sviluppare soluzioni operative più incisive anche attraverso l'individuazione di specifiche responsabilità⁽⁴⁷⁾. Si guarda, ad esempio, alla necessità di migliorare lo strumento del sito internet unificato in raccordo con il portale Formedil Toscana, o a rafforzare il servizio di accoglienze comune.

(42) Così il CCPL della provincia di Livorno. Si parla invece di “Sistema” nel CCPL della provincia di Perugia che auspica la nascita di un'unica Cassa Edile a livello regionale ed un unico Ente dell'Umbria per la formazione e sicurezza.

(43) Cfr. il CCPL della provincia di Pistoia.

(44) Cfr. il CCPL della provincia di Caltanissetta.

(45) Cfr. il CCPL della provincia di Massa Carrara.

(46) Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

(47) È il caso del CCPL della provincia di Lucca.

3.2. Cassa Edile

Ammontare del contributo

Con riferimento all'art. 36 del CCNL 18 giugno 2008, come modificato dall'accordo di rinvio del 19 aprile 2012, la contrattazione territoriale definisce l'ammontare del contributo da versare in favore della Cassa Edile della provincia di riferimento, da calcolare su paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed elemento economico territoriale. Sono altresì specificate le modalità e le tempistiche del versamento.

Obbligo di osservanza della normativa contrattuale e legale

È ricorrente una clausola in forza della quale la Cassa Edile raccoglierà dai datori di lavoro e dai lavoratori che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni della medesima, una dichiarazione scritta di adesione al CCNL e al CCPL nonché allo Statuto ed al regolamento della Cassa Edile stessa, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi e gli oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi⁽⁴⁸⁾. Clausola che obbliga le imprese edili, sotto qualsiasi ragione sociale, operanti sul territorio di riferimento, a iscriversi alla Cassa Edile. Nella ipotesi in cui le imprese non si iscrivano, omettendo di inserire i lavoratori dipendenti nelle denunce presentate alla Cassa Edile, e di effettuare i relativi versamenti delle quote di accantonamento, saranno tenute a mantenere indenne il lavoratore dei danni causati dalle mancate prestazioni e assistenze previste dal CCNL, dagli accordi provinciali e da ogni altra assistenza o prestazione garantita dalla stessa Cassa Edile. Le imprese inadempienti saranno ugualmente tenute a versare alla Cassa Edile tutte le somme di accantonamento evase senza possibilità di detrarre le somme eventualmente corrisposte a tale titolo direttamente ai lavoratori interessati che considereranno le somme suddette quale trattamento di miglior favore ai sensi e per gli effetti dell'art. 2077 del codice civile⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁸⁾ Vedi il territoriale di Matera.

⁽⁴⁹⁾ Vedi il territoriale di Matera.

Sistemi di controllo

Il CCPL della provincia di Torino istituisce una procedura secondo la quale il comitato paritetico territoriale è tenuto a trasmettere, mensilmente, alla Cassa Edile l'elenco delle imprese visitate, al fine di verificarne l'iscrizione. Qualora dai controlli effettuati talune imprese non risultassero iscritte, le parti forniscono mandato alla stessa affinché intraprenda le opportune iniziative, anche legali, volte a sanare le eventuali situazioni di irregolarità.

3.2.1. Norme premiali

Il CCPL di Salerno riconosce in favore delle imprese iscritte alla Cassa Edile una premialità pari al 3% a carico della stessa cassa ⁽⁵⁰⁾. Per l'accesso allo sgravio, dovranno essere posseduti, integralmente e contemporaneamente, dall'azienda richiedente i seguenti requisiti: 1) avere in carico esclusivamente manodopera denunciata alla Cassa Edile con contratto a tempo pieno; 2) avere in forza e denunciare alla Cassa Edile manodopera per almeno il 90% residente in provincia di Salerno; 3) essere in regola con i versamenti degli accantonamenti e degli obblighi contributivi contrattuali alla Cassa Edile; 4) denunciare alla Cassa Edile la manodopera per almeno 160 ore lavorate/mese.

A loro volta le parti dei CCPL delle provincie di Lecce e Cosenza si impegnano nell'individuare percorsi di premialità per le imprese virtuose in termini di riduzione degli oneri contributivi a favore di quelle aziende che rientrano in specifici parametri (regolarità contributiva, procedure di rateizzazione dei pagamenti nei confronti della Cassa Edile, presenza di contenziosi, ecc..). Ancora, nel CCPL della provincia di Bari si impegnano a definire entro il prossimo mese di giugno una specifica regolamentazione di incentivazione, attraverso una riduzione dei contributi per gli enti paritetici, per quelle imprese che danno applicazione alle diverse disposizioni di legge e contratto in materia di sicurezza sul lavoro.

⁽⁵⁰⁾ Analogo istituto è presente nei CCPL delle provincie di Avellino, Benevento, Viterbo, Napoli, Palermo, Pistoia, Terni, Firenze, Lucca, Novara e Vicenza.

4. Salute, sicurezza e ambiente

Cinquantatré contratti territoriali, pari al 56,9% del campione, prevedono clausole in materia di salute e sicurezza. In particolare, trentasei accordi (38,7%) disciplinano funzioni e prerogative delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale (RLST), mentre 25 intese, pari al 26,9% del campione, disciplinano il trattamento in caso di infortunio e malattie professionali. Chiudono con una frequenza del 24,7% le disposizioni relative al Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT).

L'attenzione riposta sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché dell'ambiente è spesso richiamata come una priorità per le parti firmatarie. In particolare, l'applicazione delle misure di sicurezza nei cantieri è riconosciuta dalle parti tra i fattori che sono in grado di favorire il rilancio del settore edile, per le implicazioni sociali e produttive da essa prospettate.

Nelle premesse dei contratti integrativi provinciali analizzati, si parla della sicurezza come di una leva fondamentale per un cambiamento del settore ⁽⁵¹⁾, o di «ruolo strategico» per il comune obiettivo di tutela e di valorizzazione delle professionalità ⁽⁵²⁾, o ancora di «elemento di rafforzamento quantitativo del sistema produttivo dell'edilizia» ⁽⁵³⁾.

Si parla anche di sicurezza e di giovani. Il contratto integrativo della provincia di Salerno, ad esempio, individua l'ambito di salute e sicurezza sul lavoro come un campo da migliorare e su cui investire, per attrarre i giovani, considerati «i soli che possano assicurare la trasmissione futura del mestiere edile». In altri termini: più si investirà in sicurezza e maggiormente «attraente» sarà il settore edile per i giovani.

4.1. Strategie per la salute e la sicurezza

Il ruolo della bilateralità

Per quanto riguarda i mezzi per raggiungere livelli adeguati di protezione e prevenzione e per contribuire in modo rilevante alla diminuzione

⁽⁵¹⁾ Così il CCPL della provincia di Pistoia.

⁽⁵²⁾ Così il CCPL della provincia di Palermo.

⁽⁵³⁾ Così il CCPL della provincia di Salerno.

dei fattori di rischio lavorativo connessi alle specifiche caratteristiche dell'attività edilizia, alcuni contratti integrativi provinciali ⁽⁵⁴⁾ scommettono su una maggior sorveglianza per il tramite degli Enti Bilaterali, impegnando le parti ad elevare l'attività di vigilanza attraverso gli Organismi ed Enti deputati al controllo e puntando a creare un sistema compatibile di controlli incrociati in sinergia, in termini di azioni e risorse, tra il Comitato Paritetico Territoriale ed il Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, fermo restando le rispettive autonomie e prerogative ⁽⁵⁵⁾.

La cooperazione istituzionale

Altri ancora ⁽⁵⁶⁾, al fine di accrescere le politiche di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e portare all'attenzione dell'opinione pubblica il grave disagio del settore, invocano maggiore collaborazione con gli Organismi pubblici e prevedono protocolli d'intesa da applicare su tutto il territorio provinciale. Protocolli che coinvolgano tutti gli attori istituzionali di riferimento quali regione, provincia, prefettura, Inps, Inail, direzioni territoriali del lavoro, ANCI e tutte le associazioni di categoria. Si parla di accordi e protocolli con committenti privati e pubblici sulla sicurezza per preservare la centralità ed importanza dell'impresa «sana e regolare» ⁽⁵⁷⁾,

⁽⁵⁴⁾ Vedi, ad esempio, i CCPL delle provincie di come Taranto, Matera, Terni, Udine, Venezia, Vicenza e Rovigo.

⁽⁵⁵⁾ In particolare nel contratto integrativo provinciale di Terni, le parti concordano che l'azione di supporto alle imprese sul versante della sicurezza debba essere rilanciata e consolidata sia introducendo nuovi servizi sia migliorando strumenti e procedure già utilizzate attraverso una migliore programmazione dei sopralluoghi tecnici in cantiere utilizzando nuovi strumenti a disposizione Comitato Paritetico Territoriale; si parla di notifiche preliminari, di maggior controllo dell'efficacia degli stessi sopralluoghi, di check-list di controllo definita a livello nazionale, di resoconto della visita da lasciare in cantiere, di seconde visita di controllo e di monitoraggio telefonico a campione per verificare il gradimento delle imprese. Altri, come le parti firmatarie del contratto integrativo provinciale quello di Foggia, hanno previsto la costituzione di un Servizio Sicurezza sul lavoro stabile e strutturato, senza oneri aggiuntivi per le aziende.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. i CCPL delle provincie di Cosenza, Lucca, Udine, Pavia e Padova.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. CCPL della provincia di Palermo. Negli stessi termini si parla anche nelle premesse del contratto integrativo provinciale Benevento, nel quale protocolli e accordi, specificatamente mirati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavori, sono stati uno strumento attraverso il quale i lavoratori, per il tramite del sindacato, hanno contribuito a preservare la centralità dell'impresa sana e regolare.

o ancora, si prevede semplicemente l'aggiornamento di protocolli d'intesa sottoscritti precedentemente ed ormai datati ⁽⁵⁸⁾. Protocolli simili denominati di "legalità", che includono al loro interno anche l'impegno di promuovere la predisposizione delle misure per la sicurezza sul lavoro, sono stati attivati in diversi territori ⁽⁵⁹⁾.

4.1.1. Bonus Premialità

Un ulteriore strumento che le parti hanno previsto al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro ed accrescere la cultura della sicurezza in cantiere è il "Bonus sicurezza". Si tratta di un bonus economico previsto, per esempio, dal contratto integrativo della provincia di Enna ed è cosa ben più specifica rispetto al "Bonus Premialità", previsto in diversi accordi al fine di valorizzare gli sforzi delle imprese e dei lavoratori sul campo della legalità e della regolarità. Nello specifico, il Bonus Sicurezza viene riconosciuto annualmente alle imprese presso le quali non si siano verificati infortuni mortali o invalidanti, che non siano state oggetto di provvedimenti sanzionatori di rilevanza, che abbiano adottato un sistema di sicurezza in cantiere validato dal Comitato Paritetico Territoriale e che rispettino il requisito di anzianità di iscrizioni alla cassa edile (12 mesi) e di regolarità contributiva. Il bonus è del valore di 1000 euro o 2000 euro per gli iscritti all'Ance, CNA, Casa artigiani e può essere speso per attività formative in materia di sicurezza sul lavoro o per l'acquisto di dispositivi di protezioni individuali. Il bonus viene erogato, nel limite massimo dei contributi versati, dalla cassa edile presso la quale è stato istituito un Fondo hoc.

A metà strada tra il bonus premiale e quello sicurezza, troviamo il dispositivo premiale previsto dalle parti firmatarie dell'accordo della pro-

⁽⁵⁸⁾ Come, ad esempio, il protocollo d'intesa sottoscritto con l'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta richiamato nell'accordo regionale della Valle D'Aosta.

⁽⁵⁹⁾ Come nel territorio di Ragusa, nel quale, a settembre 2012 è stato sottoscritto il protocollo di legalità, da ANCE, Confindustria e Prefettura di Ragusa Si ricorda inoltre il protocollo di legalità sottoscritto il 9 gennaio 2012 tra la regione Veneto, le Prefetture Venete e i rappresentanti delle provincie e comuni del Veneto e quello di intesa per la sicurezza e la regolarità degli appalti pubblici siglato il 24 novembre 2009 richiamato nel CCPL della provincia di Lucca o ancora il precedente protocollo di intesa per la sicurezza e la regolarità nei cantieri edili, siglato il 19 ottobre 2004 presso la Prefettura di Padova.

vincia di Terni ⁽⁶⁰⁾ o quello che hanno intenzione di introdurre le parti firmatarie del CCPL di Grosseto, quale intervento premiale a favore delle imprese che, in regola con le retribuzioni alla Cassa Edile ed adeguata anzianità di iscrizione, aderiranno volontariamente al progetto di assistenza e verifica preventiva nell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008.

4.1.2. Igiene, ambiente di lavoro e DPI

Poche le norme specifiche in tema di sicurezza e igiene sul lavoro che aggiungano qualcosa in più rispetto alla normativa in materia, o rispetto a quanto già previsto dal CCNL di riferimento.

Per esempio, il CCPL della provincia di Belluno individua in numero 15 di lavoratori e 6 mesi di durata del cantiere, il discrimine necessario per l'osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 85 ⁽⁶¹⁾, quali la messa a disposizione dello spogliatoio e refettorio riscaldati nei mesi invernali o servizi igienici dotati di acqua calda e fredda ⁽⁶²⁾. Nel CCPL della provincia di Pisa, invece, sono sufficienti 3 lavoratori e una durata superiore a 6 mesi per far scattare l'obbligo di cui sopra, al quale si aggiunge l'uso della doccia e la differenziazione in due locali distinti per lo spogliatoio e per il refettorio, nel caso in cui l'impresa conti più di 20 dipendenti e l'opera registri una durata superiore a 2 anni ⁽⁶³⁾. In altri casi si fa un generico riferimento ai dispositivi di protezione individuale (di seguito DPI), parlando di «mezzi di protezione appropriati ai rischi inerenti alle lavorazioni ed operazioni effettuate» che devono essere messi a disposizione dei

⁽⁶⁰⁾ Si tratta di un riconoscimento premiale a favore delle imprese che dimostrino il rispetto delle regole e il dovuto impegno nella formazione professionale e nell'attuazione di corrette misure di sicurezza e prevenzione e consiste nella riduzione delle aliquote dovute alla Cassa Edile, Scuola Edile e Comitato Paritetico Territoriale.

⁽⁶¹⁾ Si fa riferimento all'art. 85, lett. A, del CCNL 19 aprile 2010, rubricato *Igiene e ambiente di lavoro*.

⁽⁶²⁾ Pertanto le imprese con meno di 15 lavoratori e di durata inferiore a 6 mesi potranno provvedere a fornire i servizi di cui sopra anche in locali idonei nelle vicinanze del cantiere e non necessariamente creare locali appositi nei cantieri stessi.

⁽⁶³⁾ Il CCPL della provincia di Salerno, in aggiunta, prevede che l'impresa debba mettere a disposizione anche docce, deposito per i dispositivi di protezione individuale e fornitura di acqua potabile.

lavoratori, «nel caso in cui manchino o sia insufficienti i mezzi tecnici di protezione»⁽⁶⁴⁾.

Per sensibilizzare i lavoratori all'uso dei DPI, per esempio, nel contratto integrativo della provincia di Napoli le parti si impegnano a promuovere azioni in tale senso e prevedono delle convenzioni annuali con alcuni fornitori del territorio per l'acquisto dei DPI da parte delle imprese iscritte alla Cassa Edile.

Inoltre molti contratti integrativi provinciali⁽⁶⁵⁾, pur precisando che la fornitura delle scarpe da lavoro, delle tute, delle giacche e dei pantaloni è «principio che attiene direttamente alle imprese», prevedono la fornitura annuale o semestrale⁽⁶⁶⁾ del kit antinfortunistico a cura della Cassa Edile o il rimborso della spesa effettuata per l'acquisto dei DPI. I requisiti per accedere al servizio variano da contratto a contratto, com'anche la composizione del kit antinfortunistico⁽⁶⁷⁾.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Reggio Calabria.

⁽⁶⁵⁾ Così ad esempio i CCPL delle provincie di Pisa, Salerno, Venezia, Rovigo e Belluno.

⁽⁶⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Belluno, che prevede la fornitura semestrale degli indumenti di lavoro per gli addetti ai lavori di asfaltatura stradale, specificando che ci si riferisce a coloro che operano in condizioni di disagio connesse all'utilizzo di a caldo del bitume.

⁽⁶⁷⁾ Per esempio il CCPL della provincia di Napoli prevede la fornitura di una tuta al personale in forza da almeno 6 mesi presso aziende che sono in regola con i requisiti richiesti dalla Cassa Edile. Il CCPL della provincia di Salerno, invece, riconosce la distribuzione di 2 tute, 2 paia di guanti, 2 paia scarpe ed 1 casco ai lavoratori impiegati per più di 160 ore in aziende che abbiano un'anzianità di iscrizione alla Cassa Edile (24 mesi) ed in regola con gli obblighi contributivi previsti contrattualmente. Il CCP della provincia di Venezia prevede che le imprese possano chiedere il rimborso alla Cassa Edile per la dotazione che hanno consegnato all'atto della consegna ai lavoratori con almeno tre mesi di anzianità. Il rimborso avverrà mediante deduzione dalle contribuzioni e dagli accantonamenti dietro attestazione da parte dell'impresa dell'avvenuto acquisto e consegna ai lavoratori che devono risultare registrati alla Cassa Edile con un numero di ore che varia a seconda del periodo di riferimento. La dotazione del Kit antinfortunistico prevista dal CCPL della provincia di Padova prevede 1 giubbotto, 2 magliette e 2 paia di pantaloni o 1 tuta ed 1 pettorina nonché 1 paio di scarpe. Tale dotazione verrà consegnata anche a ciascun allievo del CPICE (Centro provinciale di Istituzione Professionale Edile) frequentante il corso triennale post-scuola media per la qualifica di Operatore edile Polivalente. Il CCPL della provincia di Belluno prevede la fornitura di 2 tute o in alternativa 2 giubbini e 2 paia di pantaloni a tutti i lavoratori con un'anzianità nel settore di 3 mesi ed alle dipendenze di imprese iscritte presso la Cassa Edile da almeno 3 mesi nei 12 mesi precedenti.

Alcuni CCPL, al fine di razionalizzare i costi sostenuti per l'acquisto degli indumenti di lavoro, inaspriscono i requisiti di accesso agli stessi ⁽⁶⁸⁾ ed altri ancora hanno abilitato del tutto la prestazione ⁽⁶⁹⁾ o diminuito la fornitura ⁽⁷⁰⁾.

4.2. Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT)

Nella diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione svolge un ruolo strategico il Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (di seguito CPT o Comitato) ⁽⁷¹⁾, riconosciuto dalle parti territoriali, come lo strumento fondamentale per attuare nel territorio provinciale le politiche della sicurezza e svolgere le attività di prevenzione, consulenza, formazione e informazione ⁽⁷²⁾.

Oltre alla presenza a livello provinciale alcuni contratti integrativi provinciale prevedono un coordinamento regionale ⁽⁷³⁾. Mentre a livello nazionale troviamo la Commissione nazionale per la prevenzione infor-

⁽⁶⁸⁾ È il caso del CCPL della provincia di Frosinone.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lucca dal 1° luglio 2012 ha abolito del tutto il contributo DPI e di conseguenza la distribuzione o il rimborso.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Rovigo prevedeva la fornitura di una tuta e di due scarpe antinfortunistiche e dalla sottoscrizione del CCPL del 7 agosto 2012 ha cessato il servizio fornitura delle scarpe.

⁽⁷¹⁾ Il CPT è istituito mediante accordi tra le Associazione delle Imprese Edili e complementari e le organizzazioni sindacali dei lavoratori edili (FeNeal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil), con l'intento di migliorare i livelli di sicurezza ed igiene nei cantieri e le condizioni ambientali.

⁽⁷²⁾ Le principali attività esercitate dai CPT provinciali sono le visite di consulenza tecnica e fornisce assistenza, tramite personale professionalmente qualificato, al fine di favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili; le attività previste dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nonché le attività di formazione ed informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere; assistenza alle imprese ed ai lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; informa ed aggiorna i dirigenti ed i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri.

⁽⁷³⁾ Cfr. i CCPL delle provincie di Venezia e Rovigo che richiamano l'accordo del 14 novembre 2011 con il quale le parti hanno creato il Coordinamento regionale dei CPT del Veneto.

tuni, Pigiene e l'ambiente di lavoro (di seguito CNCPT), al quale sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento di 102 Comitati.

Asseverazione e altri meccanismi di certificazione

Negli ultimi anni il CNCPT, in collaborazione con Inail, sta divulgando uno strumento, considerato vantaggioso per le imprese, chiamato asseverazione. Nell'ambito di tale strumento, i CPT svolgono un ruolo fondamentale perché sono il punto di riferimento per le imprese che intendono attestare il modello di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che hanno adottato conformemente alle linee guida UNI/Inail, alla norma OHSAS 18001 o utilizzando i modelli elaborati dalle associazioni di categoria (es. modello ANCE).

Già prima dello specifico accordo di collaborazione sottoscritto fra Inail e CNCPT accordi integrativi provinciali, come quello della provincia di Enna, avevano previsto un servizio di validazione dei sistemi di sicurezza aziendale in cantiere o concordato di avviare quanto prima il servizio di asseverazione ⁽⁷⁴⁾, o addirittura considerano tale servizio strategico per la sicurezza e la partecipazione delle imprese alle attività del sistema bilaterale ⁽⁷⁵⁾.

I compiti del CPT

Le parti firmatarie dei contratti integrativi provinciali, conscie del ruolo attivo svolto dal CPT nel sistema di prevenzione e sicurezza in edilizia, hanno, nei successivi rinnovi, ampliato ed esteso la sua capacità operativa, aumentando sempre di più i compiti dello stesso ⁽⁷⁶⁾.

L'aumento dei compiti, nella maggior parte dei casi, non ha comportato un aumento della contribuzione, da versare alla Cassa Edile per il funzionamento dello stesso CPT ⁽⁷⁷⁾. Anzi la tendenza è quella di preve-

⁽⁷⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Terni.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

⁽⁷⁶⁾ Il CCPL della provincia di Venezia, «allo scopo [...] di rendere l'azione del Comitato [...] il più possibile efficace, tempestiva e capillare», nondimeno, conferma la volontà delle parti firmatarie di rendere il CPT già costituito nella provincia «l'organismo paritetico della sicurezza di riferimento nel settore edile» in tutto il territorio provinciale a prescindere dalla natura industriale, artigiana, cooperativistica delle imprese.

⁽⁷⁷⁾ Il contributo CPT, da versare alle Casse Edile, è fissato a carico del datore di

dere una riduzione del contributo ⁽⁷⁸⁾ e contenete i costi di gestione in un momento di crisi del settore e di diminuzione degli iscritti alle Cesse Edili.

La riorganizzazione dei CPT

Su impulso nazionale o regionale, si assiste ad un percorso di razionalizzazione e di riorganizzazione degli enti paritetici ⁽⁷⁹⁾, e di conseguenza anche dei CPT. Per esempio, in considerazione dell'Atto d'indirizzo della regione Sicilia sulle politiche del lavoro e delle relazioni industriali del 23 marzo 2012 ⁽⁸⁰⁾, i CCPL delle provincie siciliane ⁽⁸¹⁾ hanno previsto l'accorpamento del CPT con l'ente Scuola Edile ⁽⁸²⁾ o con la Scuola Edile e Cassa Edile ⁽⁸³⁾. Sulla stessa scia, in altri territori, le parti hanno concordato di «mettere in sicurezza economica» gli enti stessi, avviando il processo di accorpamento, in un Unico Ente, degli enti

lavoro, in varie misure e solitamente da calcolarsi sugli elementi della retribuzione presi a riferimento per il calcolo dei contributi Cassa Edile. La misura del contributo varia da contratto a contratto. Ad esempio: 0,10% nel CCPL di Matera, 0,15% in quello di Livorno, 0,20% a Palermo, 0,30% nei CCPL di Venezia, Padova, Treviso e Belluno, 0,35% per Catania e Grosseto, 0,40% nei CCPL di Terni, Frosinone e Rovigo, 0,50% in quello di Salerno, 0,55% nei CCPL di Massa Carrara e Pisa, 0,75% a Napoli, 0,81% nell'integrativo di Enna.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Matera prevede che ad un anno dalla sottoscrizione dello stesso si elabori un regolamento per la riduzione in percentuale rispetto al numero di lavoratori che hanno intrapreso processi di formazione del CPT o in base al numero effettivo di ore dedicate all'attività formativa.

⁽⁷⁹⁾ Vedi il § 3.1. *Riorganizzazione della bilateralità* di questa sezione.

⁽⁸⁰⁾ Nel quale accordo si conferma «l'opportunità di procedere all'avvio di un percorso di ottimizzazione delle risorse materiali ed umane negli enti Paritetici provinciali anche attraverso percorsi di integrazione e/o unificazione degli Enti stessi».

⁽⁸¹⁾ In particolare nel contratto della provincia di Caltanissetta le parti, ipotizzano l'unificazione dell'ente nisseno Scuola Edile con il CPT «al fine di ottimizzare i costi di gestione dei due enti» e rinviando ad accordi successivi per i necessari approfondimenti circa la fusione. Nell'accordo della provincia di Palermo, «al fine di elevare i livelli di efficacia e affidabilità» le parti confermano la volontà di verificare eventuali percorsi di unificazione e di integrazione tra PANORMEDIL (ente Scuola Edile) ed il CPT. Nel caso del contratto di Catania obiettivo condiviso dalle parti è il raggruppamento di tutti gli Enti Paritetici (Cassa Edile, ESEC-Scuola Edile e CPT) in un unico Ente Unificato per la provincia di Catania parlando di «esigenza non più procrastinabile».

⁽⁸²⁾ Come nel caso dei CCPL delle provincie di Caltanissetta, Palermo e Ragusa.

⁽⁸³⁾ Cfr. CCPL della provincia di Catania.

che svolgono funzioni di formazione e sicurezza, abolendo i compensi per gli organi, razionalizzando tutte le spese di gestione e programmando incontri periodici per la valutazione dei processi organizzativi e degli organigrammi professionali ⁽⁸⁴⁾. L'accorpamento degli enti riguarda anche i contributi che diventano contributi unici ⁽⁸⁵⁾.

Questa stretta correlazione e interdipendenza tra la funzione della formazione e quella della sicurezza è stata valutata inscindibile anche dalle parti firmatarie del CCPL della provincia di Ragusa che hanno dato vita dal 2010 ad un Ente unico chiamato SFERA come acronimo di Sicurezza e Formazione Edile di Ragusa. L'Ente Sfera, dotato di Statuto conforme allo schema-tipo predisposto dalle parti nazionali, assomma le funzioni di Scuola Edile e CPT, mantenendo ferma la rilevanza delle specifiche funzioni attribuite a ciascuno degli Enti.

4.3. RLST

Le parti dei contratti in esame prendono atto della necessità di una concreta presenza ed azione sul territorio per lo sviluppo della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In tale direzione, la figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di ambito territoriale (di seguito RLST) riveste un ruolo fondamentale. Tale figura opera con riferimento alle imprese edili nelle quali non sia stato nominato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito RLS) ed in stretta sinergia con il CPT del quale ha bisogno per rendere il suo avvio operativo. Molti

⁽⁸⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Benevento che prevede l'accorpamento del CPT con il CEFME (Centro Formazione Maestranze Edili). Stessa intenzione è quello delle parti firmatarie del CCPL della provincia di Frosinone che individuano quale modello organizzativo più adeguato un unico ente bilaterale per la formazione e sicurezza nel quale confluiscono l'ESEV (Scuola Edile) e il CPT, di modo che imprese e lavoratori abbiano un unico interlocutore.

⁽⁸⁵⁾ Nel caso del CCPL della provincia di Benevento il contributo unico (CEFME/CPT) è individuato nella misura del 1,70%. In linea troviamo il CCPL della provincia di Rieti che prevede un contributo unico a EDILFORMAZIONE per attività di formazione e sicurezza dello 0,60%, o ancora il CCPL della provincia di Rovigo che dal 2002 ha unificato il CPT e la Scuola Edile in un unico ente chiamato Ente Paritetico ASSISTEDIL, o ancora il CCPL della provincia di Pistoia o Arezzo che ha unificato i due enti in Ente CPT-Scuola-Edile ed il CCPL della provincia di Lucca che prevede una contribuzione dello 0,95% per Scuola Edile e CPT.

contratti ⁽⁸⁶⁾ invocano maggiore sinergia, «in termini di azioni e risorse» ⁽⁸⁷⁾, tra le due figure ed individuano nella loro collaborazione lo strumento per la diffusione ed applicazione della cultura della regolarità e sicurezza. Alcuni CCPL auspicano non solo una collaborazione tra CPT e RLST, ma anche un coordinamento tra i vari RLST a livello regionale ⁽⁸⁸⁾, ipotizzando anche il superamento dell'attuale configurazione provinciale ⁽⁸⁹⁾. Le parti firmatarie, in questi casi, condividono infatti l'idea che sia istituita un'Associazione regionale degli RLST o un'Associazione di Aerea Vasta degli RLST.

Disposizioni specifiche

Le specifiche riguardo le funzioni, l'elezione, le competenze, i requisiti per l'incarico, i compensi ed altro, rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono oggetto di allegati, protocolli o appositi regolamenti territoriali, concordati dalle parti sociali, per il funzionamento del RLST.

A tal proposito alcuni contratti integrativi provinciali inaspriscono i requisiti che deve possedere l'RLST, specificando, che l'esperienza nel settore edile e/o in materia di sicurezza debba avere la durata di «almeno 24 mesi» ⁽⁹⁰⁾. Altri individuano un monte ore diverso per la formazione particolare in materia di salute e sicurezza che, l'RLST, deve effettuare una volta avuto l'incarico ⁽⁹¹⁾. Per quanto riguarda i numeri degli RLST, , alcuni contratti prevedono che debba essere un'unica unità a livello territoriale ⁽⁹²⁾, altri individuano un numero come 3 ⁽⁹³⁾, o addirittura 6 ⁽⁹⁴⁾. Altri ancora ⁽⁹⁵⁾ non individuano un numero ma parlano di «uno o più nominativi» da comunicarsi all'ANCE ed al CPT, entro 30 giorni dalla

⁽⁸⁶⁾ Per citarne alcuni: CCPL delle provincie di Benevento, Salerno, Catania, Frosinone e Livorno.

⁽⁸⁷⁾ Così il CCPL della provincia di Catania.

⁽⁸⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lucca.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Massa Carrara.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Terni.

⁽⁹¹⁾ È il caso del CCPL della provincia di Ragusa che lo individua in 40 ore.

⁽⁹²⁾ Ci si riferisce ai CCPL delle provincie di Terni, Vicenza, Venezia, Rovigo e Padova.

⁽⁹³⁾ Ci si riferisce ai CCPL delle provincie di Foggia, Enna, Ragusa e Viterbo.

⁽⁹⁴⁾ Come nel CCPL della provincia di Salerno.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

designazione, che avviene ad opera delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto.

Il CCPL della provincia di Ragusa, ad esempio, individua un durata massima dell'incarico (3 anni), nega la possibilità di essere rieletto per più di una volta e prevede, inoltre, ulteriori l'incompatibilità con l'espletamento della funzione ⁽⁹⁶⁾ e la possibilità di decadere dall'incarico nel caso in cui abbiamo intrapreso iniziative ed attività non connesse alle loro funzioni o in violazione del segreto industriale di notizie o documenti che abbia ricevuto, nello svolgimento del proprio incarico, ovvero abusi della propria posizione per ottenere vantaggi per sé o per altri ⁽⁹⁷⁾.

La contribuzione per l'operatività degli RLST

Per quanto riguarda gli oneri per il funzionamento degli RLST solitamente è istituito un Fondo apposito presso le Casse Edili ⁽⁹⁸⁾, alimentato o da contribuzione di nuova creazione o mediante storno di percentuali già previste ⁽⁹⁹⁾. Le modalità di versamento, i tempi e le aliquote variano da contratto a contratto ⁽¹⁰⁰⁾.

⁽⁹⁶⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Ragusa che integra le incompatibilità del RLST con il titolo di dipendente delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, degli Enti Bilaterali e delle imprese di proprietà di uno dei Componenti il Comitato di Gestione dell'Ente Cassa Edile o del Consiglio di Amministrazione dell'Ente Sfera (Ente Sicurezza e Formazione Edile della provincia di Ragusa-Scuola Edile e CPT).

⁽⁹⁷⁾ Negli stessi termini in tema di decadenza dall'incarico si veda il CCPL della provincia di Viterbo.

⁽⁹⁸⁾ Per esempio nell'accordo della provincia di Taranto è istituito il Fondo RLST presso la Cassa edile, gestito per il tramite dell'Associazione per la Sicurezza in Edilizia ed alimentato con un contributo di 2 euro mensili per ogni lavoratore denunciato. Lo stesso contributo nella misura dei 2 euro per ogni dipendente è previsto nel CCPL della provincia di Livorno.

⁽⁹⁹⁾ È il caso del CCPL della provincia di Vicenza, che istituisce un nuovo contributo denominato "Contributo Funzionamento RLST" in misura dello 0,02% enucleato dalla riduzione in pari misura del «contributo Fondo integrativo vestiario ed assistenze varie» che passa dall'0,15% al 0,13%. Il CCPL della provincia di Venezia riconferma il fondo RLST finanziato a mezzo storno da percentuali già previste per la «contribuzione cpt sicurezza e complementari». Invece il CCPL di Padova istituisce il fondo "Iniziativa per la Sicurezza dei lavoratori" mediante lo storno pari al 33% del contributo dovuto dalle imprese per il CPT che a sua volta è pari allo 0,30% della retribuzione imponibile per la Cassa Edile. Udine, lasciando immutate le contribuzioni attuali, prevede la possibilità di incrementare le dotazioni del fondo RLST per permettere un idoneo funzio-

I contributi accantonati normalmente servono per pagare le spese sostenute dai singoli RLST inerenti le loro specifiche attività ed eventualmente per corrispondere un compenso occasionale ⁽¹⁰¹⁾. A tale proposito nel CCPL della provincia di Torino le parti si premurano per far effettuare delle verifiche legali rispetto agli emolumenti corrisposti agli RLST per «evitare qualsivoglia tipo di disparità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari categoria» ed eventualmente apportare i dovuti correttivi che si rendano necessari. Inoltre al fine di ottenere un risparmio sul Fondo RLS le parti richiedono uno studio di fattibilità sulla possibilità di dotare gli RLST di apposite autovetture piuttosto che rimborsare loro il chilometraggio.

Non tutte le aziende sono tenute al versamento del contributo aggiuntivo per il funzionamento del RLST, ma solo quelle che non abbiano proceduto all'elezione diretta del RLS ⁽¹⁰²⁾. Al fine di usufruire dell'esonero dal versamento del contributo, le imprese dovranno comunicare al CPT il nominativo dell'RLS.

namento del servizio in considerazione dalla vastità del territorio provinciale nel quale opera l'RLST. Infine il CCPL della provincia di Gorizia per il funzionamento RLST ha previsto in via sperimentale per l'anno 2012 un tetto massimo di 25.000 euro da attingersi dal fondo assegni non riscossi della Cassa Edile.

⁽¹⁰⁰⁾ La maggior parte delle contribuzioni sono determinate in aliquote percentuali rispetto alla retribuzione imponibile per la Cassa Edile ed il loro importo varia dallo 0,005% (Ragusa), allo 0,01% (Brindisi e Venezia), allo 0,02% (Vicenza), allo 0,03% (Palermo), allo 0,081% (Enna), allo 0,10% (Terni, Lucca, Pistoia e Rovigo), allo 0,15% (Salerno, Reggio Calabria, Siena, Grosseto, Pisa), allo 0,20% (Perugia, Viterbo da versare alla Scuola Edile), allo 0,30% (Rieti e Arezzo), allo 0,35% (Massa Carrara).

⁽¹⁰¹⁾ A tale proposito il CCPL della provincia di Ragusa specifica che sono rimborsate agli RLST tutte le spese sostenute per il materiale informativo, il trasporto, rimborsi a piè di lista, ecc. o per gli oneri formativi ed è previsto, ad ogni RLST, nel caso in cui questo non sia lavoratore dipendente di impresa edile, un compenso occasionale a titolo di rimborso spese, mensa e trasporto individuato in euro 14,00 lorde per ogni visita effettuata in cantiere, e per accendere una apposita polizza assicurativa per la copertura di tutti i possibili rischi inerenti la specifica attività svolta dai singoli RLST per l'intera durata dei loro mandati.

⁽¹⁰²⁾ Riguardo alle destinazioni delle risorse del Fondo il CCPL della provincia di Arezzo, con il rinnovo del CCPL di maggio 2012, ha previsto che la Cassa Edile non rimborserà più gli oneri sostenute dalle imprese per i permessi utilizzati dagli RLS per l'espletamento delle loro funzioni e di conseguenza le imprese che hanno eletto e/o designato l'RLS non sono tenute al versamento del contributo al fondo RLST.

In alcuni casi ⁽¹⁰³⁾ non è sufficiente inviare il nominativo al CPT ma è necessario inviare alla Cassa Edile una copia della comunicazione effettuata all'Inail ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera *aa*, del d.lgs. n. 81/2008 e l'attestazione di frequenza al corso di formazione di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008. Invece per altri ⁽¹⁰⁴⁾, ai fini dell'esonero, è sufficiente l'invio alla Cassa Edile della sola comunicazione Inail ma al contempo è prevista la sanzione del versamento del contributo nel caso in cui il datore di lavoro non la produca.

Un'altra forma di controllo sulle imprese effettivamente esonerate dall'obbligo di versamento del contributo è quello dell'anagrafe provinciale degli RLS eletti nelle singole imprese edili della provincia ⁽¹⁰⁵⁾. Attraverso l'incrocio dei dati con l'anagrafe, costituita solitamente presso il CPT, e quelli sull'operatività degli RLS pervenuti alle Casse Edili, si potranno individuare le imprese che non saranno tenute al versamento del contributo e chi invece è inadempiente.

4.4. Trattamento in caso di infortunio e malattie professionali

Alcuni accordi indicano in 30 o 90 giorni ⁽¹⁰⁶⁾ il tempo entro il quale l'assegno di rimborso del trattamento economico giornaliero per infortunio o malattia professionale, corrisposto al lavoratore, verrà trasmesso all'impresa. I giorni sono quelli successivi alla data in cui è pervenuta alla Cassa Edile la richiesta di rimborso da parte dell'impresa o successivi all'inoltro della denuncia che è considerata, ad ogni effetto, alla stregua della domanda di rimborso ⁽¹⁰⁷⁾.

⁽¹⁰³⁾ Si fa riferimento al CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹⁰⁴⁾ Come nel caso del CCPL della provincia di Arezzo.

⁽¹⁰⁵⁾ Anagrafi del tipo sono previste nella contrattazione integrativa provinciale di Vicenza, Venezia e Padova.

⁽¹⁰⁶⁾ Rispettivamente 30 nei CCPL delle provincie di Ragusa e Potenza e 90 in quello di Enna.

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Potenza. Riguardo agli importi, per esempio il CCPL della provincia di Salerno, prevede un'integrazione da parte della Cassa Edile fino al 100% la retribuzione per i primi 3 giorni successivi all'evento.

Documentazione e procedure per i rimborsi

Al fine di ottenere il rimborso, i CCPL prevedono che le imprese inviino alla Cassa Edile ⁽¹⁰⁸⁾ determinati documenti, che nella maggior parte dei casi sono i seguenti: a) la denuncia dei nominativi dei lavoratori che risultano ammalati nel mese scaduto, nonché i relativi periodi di assenza dal lavoro, utilizzando gli appositi moduli predisposti dalla Cassa Edile, b) certificato medico comprovante l'inizio e la durata della malattia o dell'infortunio che comporta la temporanea inidoneità al lavoro; c) la copia del modulo di liquidazione dell'indennità di malattia da trasmettere all'Inps per il rimborso delle indennità d) il modulo per accertare il requisito delle 450 ore per aver diritto alla restituzione integrale delle somme anticipate, e) busta paga dalla quale risulta gli importi corrisposti dall'impresa a titolo di integrazione dei trattamenti di malattia di competenza della Cassa Edile, f) libro unico ⁽¹⁰⁹⁾.

Inoltre è necessario inviare alla Cassa Edile la comunicazione preventiva di chiusura cantieri entro il 30 giugno di ogni anno o, comunque, non oltre i 30 giorni prima della chiusura dei cantieri stessi ferie, pena la non erogazione del rimborso ⁽¹¹⁰⁾.

L'ammontare dei rimborsi

Riguardo agli importi, ad esempio, il CCPL della provincia di Salerno prevede un'integrazione da parte della Cassa Edile fino al 100% la retribuzione per i primi 3 giorni successivi all'evento ⁽¹¹¹⁾. Le parti firmatarie del *Protocollo aggiuntivo trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro* ⁽¹¹²⁾ si impegnano, in tema d'anticipazione dell'indennità d'inabilità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro, ad intervenire presso l'Inail per

⁽¹⁰⁸⁾ L'allegato 12 del CCPL della provincia di Ragusa prevede altresì un'indicazione temporale per l'invio della documentazione: «alla scadenza di ciascun mese».

⁽¹⁰⁹⁾ Ulteriore documentazione richiesta nel CCPL della provincia di Enna.

⁽¹¹⁰⁾ Tale normativa è prevista dall'accordo provinciale Basilicata del 12 aprile 1988 richiamato nel CCPL della provincia di Matera e nell'accordo provinciale Calabria del 25 marzo 2009 richiamato nel CCPL della provincia di Reggio Calabria.

⁽¹¹¹⁾ Il CCPL della provincia di Enna prevede, invece, un rimborso per le somme anticipate dall'impresa per malattia e infortuni dell'operaio fino al limite massimo di 15.000 euro per anno per esercizio finanziario.

⁽¹¹²⁾ Vedi il CCPL della provincia di Potenza.

rendere quanto più possibili solleciti i tempi d'erogazione dell'indennità giornaliera ⁽¹¹³⁾. Sulla stessa scia le parti firmatarie del CCPL della provincia di Udine, che prendendo atto delle stesse difficoltà dell'Inail nel liquidare l'indennità in tempi celeri, vanno al di là della promessa di sollecito, e prevedono che il datore di lavoro si impegni «ad anticipare direttamente al lavoratore infortunato le prestazioni di indennizzo per l'inabilità temporanea di competenza Inail», richiedendo successivamente rimborso all'Inail ai sensi dell'art. 70 del TU n. 1124/1965.

5. Mercato del lavoro

La materia del mercato del lavoro è, nel complesso, trattata in venticinque rinnovi contrattuali (26,9% del campione edile). Le azioni a contrasto del lavoro irregolare presentano la frequenza contrattuale più alta (18,3%), seguite dalle clausole sulla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti (13,9%). Seguono, in ordine di frequenza, la disciplina della cassa integrazione per gli apprendisti (12,9%) e le azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali (7,5%). Con specifico riferimento alle tipologie contrattuali, l'istituto che presenta la frequenza contrattuale più elevata è il contratto di apprendistato (otto accordi, pari all'8,6% del campione edile) seguito dal contratto a tempo determinato (cinque accordi, pari al 5,4% del campione edile).

La grave crisi che ha investito il settore edile ha portato all'attenzione delle parti sociali la necessità di intervenire nel monitoraggio dei profili professionali necessari alle aziende, al fine di programmare strumenti di politiche attive del lavoro che affianchino le politiche passive. Alcuni contratti, ad esempio, pongono l'accento sulla necessità di iniziative formative di riqualificazione per le maestranze espulse dal processo produttivo ⁽¹¹⁴⁾ o sulla necessità di promuovere ogni iniziativa utile ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta, a partire dal personale in cassa integrazione straordinaria o in deroga, disoccupazione, mobilità, nonché di sog-

⁽¹¹³⁾ Sulla stessa scia le parti firmatarie del CCPL della provincia di Udine, prendendo atto delle stesse difficoltà dell'Inail nel liquidare l'indennità in tempi celeri, vanno al di là della promessa di sollecito e prevedono che il datore di lavoro si impegni «ad anticipare direttamente al lavoratore infortunato le prestazioni di indennizzo per l'inabilità temporanea di competenza Inail», richiedendo dopo il rimborso all'Inail ai sensi dell'art. 70 del TU n. 1124/65.

⁽¹¹⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Livorno.

getti inoccupati e convergono che l'avvio di opere di grandi dimensioni possa rappresentare una risposta alla disoccupazione imperante ⁽¹¹⁵⁾.

5.1. CIGO per gli apprendisti

A decorrere dal 1° gennaio 2009 gli apprendisti possono beneficiare, in caso di sospensione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di cassa integrazione guadagni pari all'80% della retribuzione persa, con il limite massimo di 150 ore/anno per il settore industria. Come indicato nei contratti territoriali analizzati, tale prestazione dovrà essere anticipata in busta paga all'apprendista dall'impresa, che ne chiederà poi il rimborso alla Cassa Edile.

Quasi tutti gli integrativi territoriali che intervengono sul tema richiedono gli stessi requisiti: la sospensione dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata lavorativa; l'apprendista, all'atto dell'evento, deve risultare iscritto presso la Cassa edile; devono essere indicate nella «denuncia mensile lavoratori occupati» le ore di CIG dell'apprendista; l'impresa deve essere in regola con i versamenti degli accantonamenti e delle contribuzioni al momento della liquidazione della domanda di prestazione ⁽¹¹⁶⁾.

Alcuni contratti, oltre a prevedere il "Fondo CIGO apprendisti" ⁽¹¹⁷⁾, alimentato dai contributi versati dalle imprese nella misura del 30% della retribuzione percepita da ciascun apprendista, dettagliano i requisiti necessari per fruire di tale ammortizzatore ⁽¹¹⁸⁾.

⁽¹¹⁵⁾ È il caso dell'integrativo di Grandi Opere Tem: qui le parti prevedono la creazione di una apposita banca dati, disponibile per tutte le imprese operanti nei cantieri, da mettere a disposizione delle stesse.

⁽¹¹⁶⁾ A tal proposito il CCPL della provincia di Lucca prevede per gli apprendisti contributi a carico delle imprese dell'1% da calcolarsi sul monte ore salari operai apprendisti. Lo stesso è previsto dal CCPL della provincia di Ragusa che ha istituito nel 2009 con ACPL un Fondo CIGO Apprendisti alimentato dai contributi versati dalle imprese nella misura dello 0,30%, che diventa dell'1,00% per gli apprendisti artigiani. Ancora, per le riduzioni di orario di lavoro determinate da cause metereologiche, l'integrativo della Basilicata prevede un'elevazione a 180 ore mensili quale massimo di anticipazione CIGO per l'apprendista operaio non in prova.

⁽¹¹⁷⁾ Previsto anche, ad esempio, nell'integrativo di Grosseto ed alimentato esclusivamente dalle imprese artigiane nella misura dell'1% della retribuzione percepita da ciascun apprendista.

⁽¹¹⁸⁾ È il caso dell'integrativo Cooperative Edili.

I contratti dei territori di Terni e Livorno del 2012, nel richiamare il CCNL del 2008 che all'art. 92 aveva istituito una prestazione aggiuntiva dei lavoratori apprendisti in caso di sospensione o riduzione attività lavorativa per eventi metereologici, confermano che la prestazione rimane a carico della Cassa Edile e prevedono che vada versato, limitatamente agli apprendisti in forza, un contributo pari all'1,2% della retribuzione imponibile. Il massimo fruibile è di 40 ore/anno pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista, comprensiva anche della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia. Anche in questi casi si prevede la presenza dei già menzionati requisiti ⁽¹¹⁹⁾.

Particolare è il caso dell'integrativo del territorio di Arezzo che ha previsto, con decorrenza 2012, l'istituzione di un unico "Fondo CIGO industria-cooperative-PMI-artigiani" sul quale far confluire tutti i crediti e debiti dei due fondi precedenti. Viene istituito un contributo unico pari al 12% da calcolarsi sul monte salari degli apprendisti operai in forza presso l'impresa. In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, spetta agli apprendisti la cassa integrazione ordinaria per un massimo di 150 ore a carico del CEP (Cassa Edile Polesana) ⁽¹²⁰⁾.

5.2. Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

La normativa vigente disciplina la possibilità del ricorso al subappalto negli appalti pubblici con la l. n. 55/1990, art. 18, e la l. n. 109/1994, art. 34, e successive modificazioni e integrazioni. L'obbligo delle imprese al puntuale adempimento delle disposizioni che disciplinano la materia di appalti e subappalti è previsto nel CCNL del 14 aprile 2010, al quale fanno riferimento i contratti territoriali in esame.

⁽¹¹⁹⁾ In aggiunta, nel contratto di Livorno è specificato che è necessario «aver maturato minimo 850 ore tra quelle valide ai fini APE nei 6 mesi precedenti a quello per il quale si verifica l'evento meteorologico avverso».

⁽¹²⁰⁾ Vedi il CCPL della provincia di Rovigo. Dal 2009, anche il contratto di Treviso ha previsto un trattamento speciale per gli apprendisti operai: in caso di sospensione dal lavoro o riduzione dall'orario di lavoro «all'apprendista operaio non in prova, l'impresa versa un trattamento economico commisurato alla retribuzione che sarebbe spettata all'apprendista in misura percentuale pari a quella prevista per il trattamento CIG ordinaria riconosciuto al personale operaio per i medesimi eventi».

I territori italiani denotano forti problematicità relative al settore appalti e subappalti pubblici, con effetti negativi sulla tenuta delle imprese regolari e sul lavoro. È per far fronte a tali difficoltà che i contratti territoriali analizzati pongono l'accento sull'attenzione che il sistema di appalti merita, dalla selezione del contraente, all'esecuzione dei lavori. In particolare si mette in risalto il fenomeno della concorrenza basata sul solo fattore prezzo, che ha portato ad un processo di selezione delle imprese affidatarie ingiusto «penalizzando qualità in favore di una spregiudicata tendenza al non rispetto delle regole» ⁽¹²¹⁾. Il locale sistema degli appalti, per le sue problematicità alimenta economia illegale, sommerso, violazione di norme e infiltrazioni mafiose. Ne deriva l'esigenza di contrastare tali derive e l'adozione di azioni e misure che diano sostegno alla componente sana del sistema economico. Tali esigenze si riscontrano in quasi tutti i contratti territoriali analizzati.

A tale scopo, ad esempio, viene posto l'accento sulla necessità che l'impresa appaltatrice comunichi i dati che consentano un'equa valutazione della regolarità delle imprese stesse ⁽¹²²⁾. In altri casi si prevede una comunicazione alla RSU, Inps, Inail, Cassa Edile e OO.SS. 15 giorni prima dell'inizio degli appalti pubblici onde consentire i consequenziali controlli ⁽¹²³⁾, si puntualizza la necessità che l'impresa indichi anche la durata presumibile dei lavori e il numero presumibili dei lavoratori nelle opere appaltate o subappaltate ⁽¹²⁴⁾ o ancora si richiama la necessità di affidare i subappalti a ditte con il DURC in regola ⁽¹²⁵⁾.

Nel prevedere in caso di subappalti che l'azienda debba effettuare la comunicazione di tutti i dati dell'impresa appaltante a tutti gli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie, nonché alla Cassa Edile di mutualità ed assistenza ed al Collegio costruttori edili, in alcuni casi si precisa la responsabilità in solido con l'impresa appaltatrice e subappaltatrice ⁽¹²⁶⁾.

⁽¹²¹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹²²⁾ Vedi il CCPL della provincia di Firenze. Qui le parti prevedono che per lavori di importo superiore a 20 milioni di euro le imprese aggiudicatrici dei lavori definiscano accordi quadro preventivamente all'apertura dei cantieri. In tali accordi saranno poi svicerate le problematiche quali quelle relative alla sicurezza, fabbisogni formativi.

⁽¹²³⁾ È il caso del CCPL della provincia di Belluno.

⁽¹²⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Pisa.

⁽¹²⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Rovigo che rinvia al rispetto della l.r. Veneto n. 27/2003 e del d.lgs. n. 163/2006, art. 118.

⁽¹²⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Padova. Nel caso di impiego di lavoratori

5.3. Azioni a contrasto del lavoro irregolare

Le azioni a contrasto del lavoro irregolare rappresentano un aspetto sul quale pressoché tutti i contratti intervengono. Per contrastare forme contrattuali che celino esigenze organizzative non reali, molti integrativi provinciali pongono l'accento sulla necessità di regolamentare le forme ammissibili di contratti flessibili e di non ammettere alcuna forma di lavoro intermittente ⁽¹²⁷⁾.

Varietà di strumenti per il contrasto del lavoro irregolare

La maggior parte dei contratti prevede, inoltre, che venga resa più rigida la normativa della tracciabilità dei pagamenti, in particolare riguardanti i salari degli operai e gli stipendi degli impiegati. A tal fine si promuovono protocolli con Inps e Inail per la verifica e l'incrocio dei rispettivi dati. Alcuni pongono l'accento sulla necessità di perseguire «principi di legalità, trasparenza, leale concorrenzialità ed attenzione al territorio» ⁽¹²⁸⁾ per supportare la parte sana del tessuto imprenditoriale delle costruzioni e mettono in risalto l'importanza della collaborazione tra amministrazioni, enti di controllo, enti bilaterali e parti sociali. Lo strumento della concertazione, con il coordinamento della Prefettura, viene inteso come elemento di contrasto al lavoro nero. Si punta sulla trasparenza del settore come baluardo nella battaglia al lavoro nero ⁽¹²⁹⁾.

Nel ribadire i concetti sin qui espressi, altri contratti pongono l'accento sulla necessità di un controllo e monitoraggio attento dei lavori privati che spesso diventano «terreno ideale per illegalità e insicurezza» ⁽¹³⁰⁾. A tal proposito è spesso riaffermata la centralità di strumenti quali il DURC e il sistema delle tutele volte a combattere il lavoro irregolare e sottolinea la positività di iniziative che mirino ad elevare il livello della conoscenza delle norme ⁽¹³¹⁾.

comunitari e non, prevede siano trasmessi bimestralmente agli Enti previsti dal CCNL, copia degli avvenuti versamenti nel paese straniero.

⁽¹²⁷⁾ Vedi il CCPL della provincia di Ragusa.

⁽¹²⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹²⁹⁾ Concetto questo ribadito nei CCPL della provincia di Siena e Livorno.

⁽¹³⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽¹³¹⁾ Lo stesso viene affermato dal contratto di Salerno.

Il Progetto Pandora

Particolare è il caso dell'integrativo di Bari: oltre a richiamare l'obbligo dell'adozione del DURC anche per i lavori privati, ha adottato il Progetto Pandora che, coinvolgendo Inps, Inail, Cassa Edili, Direzione provinciale del lavoro e comuni, consente la condivisione e circolazione di tutte le informazioni relative all'avvio dei cantieri, alleggerisce gli adempimenti delle imprese e consente un più efficace coordinamento delle azioni di vigilanza delle istituzioni.

La cooperazione istituzionale

La lotta al lavoro sommerso vede, nel contratto di Pavia, regole chiare e condivise da tutti, regolarità contributiva e retributiva, trasparenza quali elementi cardine. È uno dei pochi contratti, insieme a quello della Valle D'Aosta, che pone l'accento sul ruolo che politica e istituzioni pubbliche devono svolgere per risollevare i problemi legati al settore, suggerendo maggiori interventi ed investimenti, ad esempio, per recuperi edilizi o nuove costruzioni all'insegna della bioedilizia. Ancora, le parti sottolineano il problema dei lavori aggiudicati con il «massimo ribasso» e fuori dalle normali logiche di mercato. Tale condizione è infatti il presupposto per la concorrenza sleale nel settore e per mancanza di rispetto delle regole per la sicurezza e tutela dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Per contrastare tale fenomeno è necessario, secondo le parti, il coinvolgimento di tutti gli enti pubblici locali ⁽¹³²⁾.

Il ruolo della bilateralità

Per contrastare il lavoro irregolare in altri casi si punta sul ruolo svolto dagli enti bilaterali ⁽¹³³⁾. Su questa stessa scia, ci sono anche casi in cui si prevede una riduzione di contributi alla Cassa Edile per le imprese che risultino iscritte da almeno 12 mesi, purché ricorrano determinati requisiti legati al corretto svolgimento burocratico nell'attività delle imprese, puntualmente riportati nel contratto ⁽¹³⁴⁾. Tale bonus si perde qualora

⁽¹³²⁾ Le stesse necessità sono sollevate nel contratto di Brindisi e in quello di Pistoia.

⁽¹³³⁾ Vedi i CCPL della provincia di Benevento e Vicenza.

⁽¹³⁴⁾ Vedi il CCPL della provincia di Palermo.

l'impresa beneficiaria risulti aver utilizzato lavoratori irregolari; al contempo si prevede il recupero dell'importo rimborsato. Altri contratti prevedono l'istituzione di un tavolo di confronto sul tema delle azioni e degli strumenti da porre in atto per contrastare il lavoro irregolare ⁽¹³⁵⁾.

5.4. Azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali

Accanto alle azioni previste dalle parti sociali per la lotta al lavoro irregolare, particolare attenzione è dedicata al contrasto al fenomeno delle infiltrazioni mafiose e criminali. Mentre alcuni contratti territoriali concentrano l'attenzione sulle azioni preventive volta a combattere tali fenomeni ⁽¹³⁶⁾, altri incentivano l'applicazione dei protocolli sulla legalità ⁽¹³⁷⁾. Nello specifico, le parti mirano ad indirizzare le stazioni appaltanti operanti nella provincia ad adottare tutte le misure idonee ad evitare fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata nell'esecuzione di lavori del comparto, anche con l'ausilio degli Enti Bilaterali di settore. Pertanto, è previsto che: «tutte le imprese esecutrici adottino gli indici di congruità di incidenza della manodopera stabiliti; le stazioni appaltanti aggiudichino i singoli lavori con coerenza; tutti gli operatori attivino la Certificazione di regolarità contributiva» ⁽¹³⁸⁾.

Si prevede anche che le imprese presentino la denuncia mensile dei lavoratori occupati entro il mese successivo al periodo di paga cui si riferiscono ⁽¹³⁹⁾. Qualora non avvenga, saranno tenute a corrispondere una penale di 13 euro. Oltre a ciò, nell'intento di sensibilizzare alla denuncia di ogni tentativo di pressione della criminalità organizzata, le parti promuovono misure volte a valorizzare l'impegno etico e sociale delle imprese che si pongono in contrasto con tali fenomeni. A tal fine, coloro che denuncino i responsabili di azioni criminose e che vengano riconosciuti come vittime della criminalità organizzata, hanno diritto a piani di rientro per ritardati pagamenti senza oneri per sanzioni, interessi e spese legali ⁽¹⁴⁰⁾.

⁽¹³⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Potenza.

⁽¹³⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Palermo.

⁽¹³⁷⁾ Vedi i CCPL della provincia di Firenze e Rovigo.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Rovigo.

⁽¹³⁹⁾ Vedi il CCPL della provincia di Enna.

⁽¹⁴⁰⁾ Lo stesso vale per le imprese che adottano codici etici, su base volontaria, che

6. Sviluppo professionale e formazione

Quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione edile, riservano uno spazio significativo alla formazione professionale, riconoscendo l'importanza sia della riqualificazione di lavoratori edili già occupati, sia della promozione e valorizzazione delle professionalità acquisite sia, infine, della ricerca di strumenti adeguati al coinvolgimento dei giovani nei processi formativi ⁽¹⁴¹⁾.

In alcuni casi si pone anche l'accento sulla necessità di «sostenere e promuovere ricerca, formazione e innovazione tecnologica» ⁽¹⁴²⁾. La formazione di qualità specializzata rappresenta per le parti una priorità. In altri casi lo spaccato formativo è arricchito anche in materia di sicurezza e salute sul lavoro, formazione impartita dall'Ente Scuola e/o dal CPT del territorio ⁽¹⁴³⁾. In altri ancora, le parti si avvalgono dell'Esedil quale struttura operativa a cui affidano il compito di «progettare, programmare, promuovere e gestire l'attività formativa rivolta ai lavoratori, in particolare nell'ambito dell'apprendistato, della formazione per la sicurezza e della formazione continua» ⁽¹⁴⁴⁾. Al fine di agevolare la formazione continua degli operatori del settore si prevede anche il «concorso spese forfettario di frequenza» ⁽¹⁴⁵⁾.

prevedono l'obbligo di denuncia di ogni tentativo di pressione da parte della criminalità.

⁽¹⁴¹⁾ È quanto previsto nei contratti di Napoli, Massa Carrara, Ragusa e Campania.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Pistoia. Qui, al fine di supportare lo sviluppo strategico del settore, l'Ente CPR-Scuola Edile potrà per tanto contare su risorse umane ed economiche utili a sviluppare programmi adeguati alle nuove esigenze professionali.

⁽¹⁴³⁾ Vedi il CCPL della provincia di Viterbo.

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Pavia. Qui, si prevede l'istituzione di una Commissione Tecnica e la partecipazione della Direzione Esedil e dei referenti del sistema formativo associativo dell'industria e artigianato. Tanto con l'utilizzo dei fondi interprofessionali di Fondimpresa e Fondartigianato. Sulla stessa scia, nell'integrativo del territorio di Bari del 2012, un ruolo importante è svolto dalla Formedil Bari, ente che si avvale di finanziamenti statali, regionali ed europei nonché di risorse di Fondimpresa per effettuare corsi nel settore.

⁽¹⁴⁵⁾ È il caso del CCPL di Novara. Secondo quanto indicato, i lavoratori potranno partecipare ai corsi di formazione anche durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di cantiere e a seguito di permesso accordato. Le modalità e le condizioni di erogazione del concorso spese sono indicate in uno specifico regolamento.

Il ruolo della bilateralità

Nel ribadire quanto già previsto dagli altri contratti circa il valore della formazione per il rilancio del settore delle costruzioni, il contratto di Taranto richiama l'art. 91 del CCNL del 2008 e il rinnovo del 2010 che prevedono, quale contributo a carico delle imprese per il funzionamento dell'Ente Scuola e CPT, l'1% così ripartito: 0,70% per l'Ente Scuola e 0,30% per CPT. Anche per altri territori è fondamentale la formazione nel momento di crisi che vive il settore ed è perciò determinante rafforzare compiti e funzioni in materia degli Enti Bilaterali e favorire iniziative volte a pubblicizzarne l'offerta⁽¹⁴⁶⁾. Sempre in tema di riduzione percentuale del contributo dovuto dalle imprese all'Ente Scuola Edile, alcuni contratti prevedono l'elaborazione di un apposito regolamento sul tema⁽¹⁴⁷⁾. Per quanto concerne la formazione continua, si prevede che le imprese individuino le figure professionali di cui il settore necessita e ne diano comunicazione all'Ente Scuola e che la Cassa Edile segnali all'Ente Scuola i dati acquisiti attraverso l'Osservatorio del Mercato del Lavoro.

6.1. Borsa lavoro

Il CCNL 18 giugno 2008 prevede l'istituzione della Borsa lavoro quale «strumento per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare il lavoro nero, il lavoro sommerso, il caporalato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata». Nel CCNL 2008, perfezionato nei dettagli di sviluppo nel CCNL 2010, è prevista l'istituzione della *Borsa lavoro edile nazionale*, Blen.it, in qualità di strumento avente lo scopo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

⁽¹⁴⁶⁾ Vedi, ad esempio, il CCPL della provincia di Palermo. Qui l'ente formativo del settore è la Panormedil per la cui attività è previsto un contributo a carico dei datori di lavoro nella misura dello 0,48%. Per incentivare la partecipazione a corsi di formazione è inoltre prevista una riduzione pari al 50% dei contributi dovuti alla Cassa Edile, formazione professionale, CPT, RTLS, relativamente ai lavoratori assunti che hanno completato l'iter formativo. Tale riduzione, secondo quanto stabilito dal contratto, verrà concessa per un periodo di 12 mesi.

⁽¹⁴⁷⁾ È il caso dei CCPL della Basilicata.

Quasi tutti i contratti territoriali analizzati aderiscono alla costituzione del portale puntualizzando la necessità di evitare sovrapposizioni delle iniziative regionali con quelle nazionali ⁽¹⁴⁸⁾. L'importanza della Borsa lavoro viene ribadita anche nell'integrativo di Salerno che, nello specifico, prevede una convenzione con i centri per l'impiego per la costituzione di uno sportello informativo al servizio di imprese e lavoratori e l'istituzione della banca del lavoro informatizzata, collegata alla Borsa lavoro ⁽¹⁴⁹⁾.

Nel contratto di Pavia, le parti convergono sulla utilità della Borsa lavoro regionale edile della Lombardia, con riferimento al progetto *Blen.it* e, nello specifico, prevedono di: agganciarsi alla sperimentazione avviata dal Formedil Nazionale con collaborazioni con i centri per l'impiego del territorio regionale; dare mandato alla Scuola Edile della provincia di Pavia di predisporre il progetto operativo per la realizzazione di una banca dati provinciale collegata a quella nazionale, nella quale inserire i *curricula* dei lavoratori, le offerte di lavoro delle imprese, il programma dei corsi di qualificazione e riqualificazione; l'apertura di uno sportello informativo ⁽¹⁵⁰⁾, di consulenza e assistenza per il lavoratori.

Nel concordare sulla necessità di agevolare l'incontro tra domanda e offerta, l'integrativo di Udine prevede che la Borsa lavoro sia resa compatibile con quanto progettato e sperimentato da Formedil Nazionale. Lo stesso le parti dell'integrativo di Firenze che, in attesa di dare attuazione a quanto stabilito da Formedil Nazionale, propongono di rendere efficace il portale informatico *Edil Job*, attivando un'apposita convenzione con i CPT. Sempre utilizzando il modello Formedil, in altri territori le parti convergono di dare corso ad una ricerca delle professionalità critiche nei prossimi tre anni per favorire l'orientamento della richiesta-offerta di lavoro ⁽¹⁵¹⁾.

Alcuni contratti vedono nell'istituzione della Borsa lavoro non solo uno strumento di valorizzazione dei lavoratori del settore, ma anche di

⁽¹⁴⁸⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Venezia, Bari, Lucca, Siena, Catania, Terni, Livorno, Benevento, Campania e Cooperative Edili.

⁽¹⁴⁹⁾ Lo stesso dicasi per l'integrativo di Ragusa del 2012 mentre il contratto di Enna del 2012 prevede, oltre che con i servizi per l'impiego, una convenzione anche con l'Università Kore, gli istituti scolastici e le società interinali.

⁽¹⁵⁰⁾ L'utilizzo di uno sportello informatico per i lavoratori e le imprese è previsto dal contratto di Palermo del 2012. La definizione del regolamento di attuazione del nuovo istituto è rimessa alle parti sociali.

⁽¹⁵¹⁾ Vedi il CCPL della provincia di Pisa.

contrasto al fenomeno del lavoro nero e sommerso ⁽¹⁵²⁾. L'Ente Bilaterale per la formazione e la sicurezza si attiverà per attuare il sistema di incontro tra domanda e offerta. Le parti convengono di attribuire all'Ente Bilaterale risorse reperite da varie fonti.

7. Organizzazione del lavoro

Clausole in materia di organizzazione del lavoro registrano una frequenza contrattuale del 55,9%. L'istituto più regolato è la trasferta, presente in quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione, seguito dalle clausole in materia di ferie e fermate collettive (30,1%) e da altri istituti dell'orario di lavoro (24,7%).

7.1. Orario di lavoro

La maggior parte degli accordi richiama l'art. 5 del CCNL dell'industria edilizia che fissa l'orario normale contrattuale in 40 ore settimanali di media annua. La distribuzione delle 40 ore è stabilita di norma su cinque giorni a settimana, dal lunedì al venerdì, con la possibilità di articolazione su sei giorni, previo accordo tra le parti a livello aziendale.

In alcuni casi, la contrattazione territoriale individua i mesi in cui è possibile superare l'orario normale di 40 ore settimanali ⁽¹⁵³⁾. Nella provincia di Potenza, in considerazione delle particolari condizioni meteorologiche ambientali e al fine di garantire alla produzione la media annua delle ore lavorative, le parti convengono che durante il periodo maggio-settembre l'orario normale giornaliero può essere prolungato fino ad un massimo di 9 ore.

Alcuni accordi ⁽¹⁵⁴⁾ specificano il momento di inizio e fine dell'orario giornaliero per i c.d. cantieri in estensione ⁽¹⁵⁵⁾, di norma coincidente con il raggiungimento in sito di raccolta del cantiere, comunicato dall'impresa all'apertura dello stesso.

⁽¹⁵²⁾ È il caso del CCPL della provincia di Viterbo.

⁽¹⁵³⁾ Vedi, ad esempio, i CCPL della provincie di Treviso e Rovigo e l'accordo regionale della Valle d'Aosta.

⁽¹⁵⁴⁾ Vedi, ad esempio, i territoriali di Matera e Palermo.

⁽¹⁵⁵⁾ Per cantieri in estensione si intendono quei lavori il cui appalto originario e/o suppletivo interessa l'agro di due o più comuni.

Alcuni CCPL prevedono forme di flessibilità oraria riservate a specifiche categorie di lavoratori, come ad esempio quelli che professano una religione acattolica ai sensi della l. n. 1159/1929. A tale tipologia di lavoratori, il CCPL della provincia di Potenza riconosce ad esempio la possibilità di concordare con i datori di lavoro una distribuzione dell'orario tale da consentire la professione del culto.

7.2. Straordinario

In materia di orario straordinario, in alcuni contratti ⁽¹⁵⁶⁾ sono state riscontrate clausole in forza delle quali le imprese, previo accordo con la RSU o con la delegazione aziendale, ove esistano, purché non si tratti di casi saltuari ed occasionali di prolungamento di orario, faranno ricorso al lavoro straordinario solo per eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

7.3. Reperibilità

Alcuni contratti territoriali ⁽¹⁵⁷⁾ fissano l'indennità di reperibilità per gli operai che acconsentono alla richiesta per iscritto del datore di lavoro di essere reperibili anche fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato dall'impresa. Normalmente, l'indennità è dovuta per i periodi durante i quali il lavoratore rimane reperibile e in attesa di utilizzazione per sopprimere ad esigenze non programmate nell'orario di lavoro, garantendo per iscritto al datore di lavoro la sua disponibilità a recarsi presso la sede, luogo di raccolta o nel luogo di intervento, secondo le indicazioni del datore di lavoro, con i tempi normalmente necessari a raggiungere tale destinazione dalla propria residenza, o nei maggiori tempi indicati dal datore di lavoro in relazione alla specifica chiamata. L'indennità di reperibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per tale titolo nelle imprese.

⁽¹⁵⁶⁾ Tra tutti, vedi il CCPL di Reggio Calabria.

⁽¹⁵⁷⁾ Vedi, ad esempio, i CCPL della provincia di Trento e Novara.

7.4. Permessi

Solo nel CCPL della provincia di Grosseto le parti concordano sul riconoscimento di un giorno di permesso retribuito a carico dell'impresa per la nascita del figlio.

7.5. Ferie e fermate collettive

In attuazione dell'art. 15 del CCNL 18 giugno 2008 come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2012, la maggior parte dei contratti territoriali prevedono una clausola in forza della quale ai lavoratori verrà di norma concesso il godimento di un periodo di ferie collettive pari a due settimane consecutive nel mese di agosto di ogni anno, fatte salve le esigenze tecnico produttive per azienda, per cantiere o per squadra, nel qual caso si potrà procedere ad una valutazione congiunta e preventiva tra l'azienda interessata e le OOSS per la fruizione del periodo di ferie collettive nell'arco temporale luglio/settembre di ogni anno.

Di norma, il godimento delle due settimane residue potrà avvenire nei diversi periodi dell'anno, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive per azienda, per cantiere o per squadra. In alcuni casi la contrattazione territoriale stabilisce anche il periodo di fruizione della terza settimana, come nel caso dei CCPL delle provincie di Napoli, Palermo, Potenza, Reggio Calabria, Salerno e Venezia, che lo individuano nelle festività natalizie ⁽¹⁵⁸⁾.

In considerazione del sempre crescente impiego sul territorio locale di maestranze di nazionalità non italiana, al fine di consentire il godimento dell'intero periodo feriale in patria, le parti del CCPL della provincia di Salerno formalizzano l'auspicio di favorire la concessione di un periodo continuativo non superiore alle 4 settimane, sussistendone le condizioni organizzative aziendali.

7.6. Trasferta

Con riferimento all'art. 21 del CCNL 18 giugno 2008, come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2012, i CCPL stabiliscono una

⁽¹⁵⁸⁾ L'integrativo di Potenza fa salvi accordi aziendali con la RSU.

diaria da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 dello stesso CCNL e da corrispondere in favore del lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto. L'impresa, qualora richieda il pernottamento in loco del lavoratore, deve provvedere al vitto ed alloggio o al rimborso spese effettive sostenute dal lavoratore a tale titolo. In alcuni casi, i CCPL disciplinano i limiti territoriali da prendere in considerazione al fine dell'applicazione della trasferta, individuati nella circoscrizione territoriale ⁽¹⁵⁹⁾, oppure in una certa distanza dai confini del comune sede di lavoro ⁽¹⁶⁰⁾.

8. Responsabilità sociale d'impresa

Tredici accordi, pari al 13,9% del campione, intervengono sulla regolazione della responsabilità sociale d'impresa. Norme in materia di lavoratori migranti ricorrono in tredici contratti territoriali, pari al 13,9% del campione, mentre disposizioni in materia di bioedilizia sono state riscontrate in cinque accordi (5,4%).

Solo nell'integrativo di Arezzo tale sviluppo viene inteso come «integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente e alla responsabilità sociale d'impresa» e preso come modello di riferimento per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive nel settore.

Dello stesso parere è l'integrativo di Pisa, per il quale la responsabilità sociale d'impresa rappresenta un qualificante valore aggiunto per l'azienda e per i suoi rapporti con tutti gli attori del tessuto produttivo del territorio e per questo meritevole di attenzione da parte delle istituzioni e delle parti sociali nel sollecitare azioni concrete in merito. A questo scopo, nell'integrativo di Pisa vengono definite delle linee guida che stabiliscono requisiti minimi in modo tale da facilitare l'accesso all'ottenimento della certificazione RSI per quelle imprese che intendano ottenerla.

Sulla stessa scia, e in ragione del fatto che costituisca un elemento di trasparenza all'osservanza degli obblighi contrattuali e legislativi,

⁽¹⁵⁹⁾ Vedi i CCPL della provincia di Matera e Napoli (solo per alcuni comuni).

⁽¹⁶⁰⁾ Vedi i CCPL della provincia di Matera, Salerno, Napoli (per alcuni comuni, oltre due chilometri dai confini territoriali del comune stesso).

nell'integrativo di Firenze le parti auspicano la realizzazione di un codice etico di autoregolamentazione delle imprese e l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica, in grado di avviare un percorso condiviso nella direzione del RSI in modo da costituire un miglioramento dell'osservanza degli obblighi normativi e contrattuali.

8.1. Bioedilizia

Maggiore attenzione viene prestata alla previsione dell'utilizzo della bioedilizia e all'apporto positivo che ne può derivare.

Nella consapevolezza che sia necessario un adeguato rilancio dell'attività edilizia, con la convinzione che questo si possa promuovere attraverso il miglioramento della qualità degli edifici, le parti firmatarie di diversi CCPL hanno ritenuto indispensabile promuovere l'utilizzo della bioedilizia, il cui scopo primario, come si può leggere nei contratti, è quello di ridurre al massimo l'impatto ambientale ed individuare nuove strategie di sviluppo ⁽¹⁶¹⁾. Sulla base dello stesso ragionamento, al fine di perseguire un miglioramento dell'efficienza tecnica dell'impatto ambientale, altri contratti hanno ritenuto essenziale indicare l'utilizzo di nuove tecniche e materiali, con particolare riferimento a quelli ecosostenibili ⁽¹⁶²⁾.

Ciò premesso, hanno specificato che le imprese che intendono avvalersi di tali tecnologie devono trovare un riscontro fiscale e procedurale da parte delle pubbliche amministrazioni. Si punta dunque alla valorizzazione della bioedilizia come strumento in grado di contrastare la crisi, guardando al rafforzamento delle professionalità già presenti, ad interventi finalizzati al risparmio energetico, sulla definizione di progetti di edilizia industriale basati su energia a costo zero ed isole energetiche. A tal fine le parti si impegnano a proporre alle istituzioni competenti la programmazione di azioni mirate ad una concreta realizzazione degli obiettivi perseguiti ⁽¹⁶³⁾.

⁽¹⁶¹⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Arezzo, Firenze, Livorno.

⁽¹⁶²⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Massa Carrara e Pisa.

⁽¹⁶³⁾ Vedi il CCPL della provincia di Livorno.

8.2. Lavoratori extracomunitari

La presenza su tutto il territorio di un forte flusso migratorio ha richiesto l'intervento di politiche mirate a favorirne l'inserimento nel contesto sociale e lavorativo.

L'ingresso nel settore delle costruzioni di quote crescenti di manodopera straniera richiede interventi in grado di accelerare i processi di crescita e integrazione professionale ⁽¹⁶⁴⁾. In diversi contratti l'offerta di lavoro della manodopera straniera è considerata una risorsa che «non può e non deve essere trattata come pura manovalanza» ⁽¹⁶⁵⁾.

A tal ragione le parti sottolineano che le condizioni di accoglienza necessitano di particolare attenzione e che la certificazione dei percorsi formativi in ingresso e durante il lavoro sono necessari e complementari ad una completa integrazione. Oltre a ciò, le parti convengono di: facilitare l'utilizzo dei permessi contrattuali per lo svolgimento delle pratiche collegate al loro stato di migranti; creare percorsi formativi gratuiti per l'apprendimento della lingua italiana tramite l'ente Scuola Edile, prestare attenzione alle ipotesi di mancata fruizione della mensa laddove non compatibile con le diverse credenze religiose.

Per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, l'integrativo della Campania, ad esempio, assegna alla Scuola Edile ed al CPT di Salerno il compito di predisporre programmi formativi di alfabetizzazione; alla Cassa Edile Salernitana, la verifica e riconoscimento della documentazione dei paesi di origine al fine di rendere effettivo il diritto alle prestazioni extracontrattuali riconosciute a tutti i lavoratori iscritti alla Cassa stessa ⁽¹⁶⁶⁾.

Diffusa è la previsione del diritto ad usufruire di corsi per l'apprendimento della lingua italiana e delle normative di cantiere attraverso l'ente di formazione bilaterale ⁽¹⁶⁷⁾. A fronte di tale necessità, le parti si impegnano a verificare la fattibilità di progetti di formazione, anche attraverso i Fondi interprofessionali, che non comportino oneri aggiuntivi per le imprese. Alcuni contratti entrano ancora più nello speci-

⁽¹⁶⁴⁾ Vedi il CCPL della provincia di Terni.

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. il CCPL della Valle D'Aosta.

⁽¹⁶⁶⁾ Anche gli integrativi territoriali di Livorno e Benevento fanno presente la necessità di promuovere tramite le strutture degli Enti Bilaterali competenti politiche integrative, di formazione ed inserimento nei processi produttivi del settore.

⁽¹⁶⁷⁾ È il caso degli integrativi territoriali di Palermo, Venezia, Padova, Cooperative Edili.

co, ritenendo essenziale che la formazione professionale sia articolata in tre fasi: una di primo ingresso e alfabetizzazione, la seconda mirata al riconoscimento di un'abilità, la terza specifica sulla sicurezza ⁽¹⁶⁸⁾.

Per garantire la serietà e qualità del percorso si prevede che alla fine di ogni fase vengano certificate le competenze acquisite dal lavoratore nel proprio libretto formativo. Nell'affermare che si intende contrastare ogni forma di discriminazione, le parti ritengono inoltre necessario che la segnaletica e cartellonistica antinfortunistica sia presente anche nella lingua di provenienza dei lavoratori stranieri presenti e demandano alla contrattazione aziendale l'analisi e strutturazione delle problematiche connesse ai lavoratori osservanti la religione musulmana al fine di consentire loro la pratica del ramadan.

Al fine di favorire una adeguata formazione di primo ingresso altri contratti prevedono, per i lavoratori stranieri senza precedenti esperienze in edilizia sul territorio italiano, quattro ore di formazione aggiuntive alle 16 ore già previste in conformità alle disposizioni contrattuali in materia di addestramento professionale. Così come le 16 ore, anche le quattro ore aggiuntive verranno frequentate dal lavoratore prima dell'assunzione e non avranno alcun peso economico per l'impresa ⁽¹⁶⁹⁾.

9. Retribuzione e contribuzione

Gli istituti della retribuzione e della contribuzione registrano una frequenza contrattuale del 92,5%. L'istituto maggiormente negoziato è l'elemento variabile della retribuzione, presente in settantatré accordi, pari al 78,5% del campione edile. Cinquantaquattro accordi, invece, disciplinano indennità concesse a diverso titolo (58,1%), mentre diciannove intese regolano il trattamento per ferie, la gratifica natalizia e i riposi annuali (20,4%). Chiudono, in ordine di frequenza, le quote di adesione contrattuale e le clausole per la detassazione e decontribuzione della retribuzione variabile, presenti, rispettivamente, in sedici (17,2%) e tredici (13,9%) accordi.

⁽¹⁶⁸⁾ È il caso del CCPL della provincia di Ragusa.

⁽¹⁶⁹⁾ È il caso del CCPL della provincia di Novara Ance.

9.1. *Una tantum*

Alcuni CCPL ⁽¹⁷⁰⁾ prevedono la erogazione di una quota fissa della retribuzione definita *una tantum*. In particolare, la contrattazione interviene nella definizione dell'ammontare del trattamento economico e nella definizione del relativo campo di applicazione soggettivo, talvolta parametrandolo sui diversi livelli di inquadramento ⁽¹⁷¹⁾. Sono presenti inoltre clausole di esclusione dell'importo ai fini del calcolo degli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, nonché, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del codice civile, ai fini del computo trattamento di fine rapporto.

9.2. Indennità

Indennità di trasporto

I CCPL disciplinano un'indennità di trasporto nel caso in cui i lavoratori per raggiungere il luogo di lavoro non fruiscono di mezzi di trasporto messi gratuitamente a disposizione dall'impresa, dal proprio domicilio o dal punto di raccolta. Il riconoscimento dell'indennità è in alcuni casi associato ad una determinata distanza geografica del cantiere ⁽¹⁷²⁾ ed è corrisposto in proporzione alla stessa ⁽¹⁷³⁾, ovvero, per alcune tipologie di cantieri, al costo della benzina ⁽¹⁷⁴⁾. Alcuni territoriali prevedono

⁽¹⁷⁰⁾ Cfr., ad esempio, i territoriali delle provincie di Bari, Firenze e Massa Carrara.

⁽¹⁷¹⁾ Cfr. i CCPL della provincia di Firenze e di Massa Carrara.

⁽¹⁷²⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Matera prevede che considerazione delle particolari condizioni locali, alle difficoltà delle vie e dei mezzi di comunicazione, per i lavoratori assunti e impiegati in cantieri situati oltre Km 3,500 dalla cinta urbana del comune di residenza, l'impresa deve provvedere a proprie spese al trasporto con mezzi propri, onde assicurare sia l'andata che il ritorno degli stessi lavoratori dalla cinta urbana (punto di ritrovo) al posto di lavoro.

⁽¹⁷³⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Potenza prevede che in mancanza del mezzo di trasporto dell'impresa, la stessa corrisponderà al lavoratore in servizio una indennità sostitutiva di trasporto nella misura di euro 0,26 per ogni chilometro di strada rotabile oltre la cinta urbana sino al posto di lavoro, sia per l'andata che per il ritorno.

⁽¹⁷⁴⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Matera prevede che per i cantieri in estensione, il calcolo del rimborso spese di trasporto, pari ad 1/5 del costo della benzina, è rapportato alla distanza tra il comune interessato all'appalto da cui proviene il lavoratore ed il centro di raccolta autonomamente stabilito dall'impresa.

che il rimborso non sia dovuto ai lavoratori che pernottano in cantiere ⁽¹⁷⁵⁾, o se la località in cui è ubicato il cantiere è servita da mezzi pubblici ⁽¹⁷⁶⁾.

Indennità sostitutiva di mensa

Sono diffuse nella contrattazione territoriale clausole di determinazione della c.d. indennità sostitutiva di mensa stabilita sulla base della dimensione dell'azienda e della durata contrattuale del cantiere, con esatta ripartizione della quota spettante all'impresa e alle maestranze. In alcuni casi ⁽¹⁷⁷⁾ i CCPL che, su richiesta scritta di almeno 20 dipendenti, l'impresa provvederà a somministrare un pasto caldo mediante l'allestimento di un servizio mensa in cantiere o nelle immediate vicinanze, oppure facendo ricorso a servizi esterni.

Alcuni contratti prevedono che nei cantieri ubicati fuori dalla cinta urbana del comune oggetto dell'appalto, aventi la durata contrattuale di almeno 24 mesi e con un'occupazione superiore a 60 operai, l'impresa dovrà istituire il servizio mensa, mettendo a disposizione un idoneo locale opportunamente attrezzato ed avente i necessari requisiti di igienicità. L'impresa stessa concorrerà alla spesa dei pasti per ciascun pasto consumato. Negli altri casi, si stabilisce che ad ogni lavoratore occupato sia corrisposta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di effettiva presenza.

Altre indennità

I CCPL prevedono maggiorazioni economiche a vario titolo, che variano dalle indennità per lavori usuranti e pesanti ⁽¹⁷⁸⁾, per attrezzi da lavoro ⁽¹⁷⁹⁾, per i conducenti addetti alla guida del veicolo per il trasporto degli operai sul luogo di lavoro ⁽¹⁸⁰⁾, per indumenti da lavoro ⁽¹⁸¹⁾, per lavori in galleria ⁽¹⁸²⁾, per lavori marittimi ⁽¹⁸³⁾, in alta montagna ⁽¹⁸⁴⁾, con

⁽¹⁷⁵⁾ Così, ad esempio, i CCPL delle provincie di Matera e Potenza.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Potenza.

⁽¹⁷⁷⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Salerno.

⁽¹⁷⁸⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Salerno.

⁽¹⁷⁹⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Potenza.

⁽¹⁸⁰⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Frosinone.

⁽¹⁸¹⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Napoli.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. i territoriali delle provincie di Matera e Napoli.

anche modulazioni differenti in ragione del tipo di mansione ⁽¹⁸⁵⁾, e di pericolosità della prestazione richiesta. Alcuni territoriali presentano un grado di dettaglio molto elevato delle mansioni cui viene associata l'indennità ⁽¹⁸⁶⁾. In attuazione dell'art. 29 del CCNL, alcuni CCPL ⁽¹⁸⁷⁾ stabiliscono l'importo percentuale a carico dei datori di lavoro a titolo di contributo per l'anzianità professionale edile.

9.3. Trattamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui

La maggior parte degli accordi territoriali prevede trattamenti economici spettanti agli operai per ferie e gratifica natalizia, assolto dall'impresa direttamente, o mediante versamento alla Cassa Edile. Sono previsti sistemi di aggiustamento della percentuale in proporzione ai giorni di assenza per malattia o infortunio ⁽¹⁸⁸⁾.

9.4. Elemento variabile della retribuzione (EVR)

A norma degli artt. 12, 38 e 46 del CCNL, l'Elemento economico territoriale è stato sostituito da un nuovo istituto retributivo denominato Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) ⁽¹⁸⁹⁾. Si tratta di un premio variabile, determinato a consuntivo, e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività del territorio.

Le parti sociali nazionali hanno fissato per il calcolo dell'EVR a livello territoriale i parametri che consentano di rilevare in modo specifico

⁽¹⁸³⁾ Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Napoli.

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. i territoriali delle provincie di Matera, Potenza e Salerno.

⁽¹⁸⁵⁾ Ad esempio, il territoriale di Potenza prevede il riconoscimento di una ulteriore maggiorazione per i lavoratori impegnati nella installazione delle reti di protezione su pareti di roccia, mentre il territoriale di Foggia prevede un'indennità per i lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti, limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. ad esempio il CCPL di Foggia.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Belluno, Napoli, Potenza, Rovigo e Torino.

⁽¹⁸⁸⁾ Così, ad esempio, i CCPL delle provincie di Matera e Potenza

⁽¹⁸⁹⁾ In alcuni contratti è stato conglobato per gli operai nell'indennità territoriale di settore e per gli impiegati nel premio di produzione. Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Salerno.

l'andamento economico del comparto edile, in funzione delle tendenze congiunturali del settore e delle sue evoluzioni ipotizzabili. I parametri utilizzati sono: 1) numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile; 2) monte salari denunciato in Cassa Edile; 3) ore denunciate in Cassa Edile; 4) valore aggiunto del settore costruzioni individuato al livello provinciale dall'Istat. Alla contrattazione territoriale è riconosciuta la facoltà di individuare un quinto parametro.

Nella maggior parte delle provincie ⁽¹⁹⁰⁾, come parametro di riferimento per la valutazione dell'elemento economico variabile la contrattazione territoriale considera il numero dei DURC emessi nel corso dell'annualità, rilevati dalla Cassa Edile provinciale. In altre, viene considerato il numero di imprese iscritte in Cassa Edile per anno finanziario ⁽¹⁹¹⁾; i saldi tra il numero delle imprese nuove iscritte e cessate in Cassa Edile ⁽¹⁹²⁾; il rapporto tra i contributi versati e i contributi dovuti alla Cassa Edile ⁽¹⁹³⁾; gli investimenti in costruzioni nella provincia ⁽¹⁹⁴⁾; valore della produzione ⁽¹⁹⁵⁾; il numero di giorni indennizzati relativi a infortunio ⁽¹⁹⁶⁾; il numero di infortuni registrato all'Inail ⁽¹⁹⁷⁾; le ore complessive di cassa integrazione guadagni denunciate in Cassa Edile ⁽¹⁹⁸⁾; il numero dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità ed appartenenti al settore delle costruzioni ⁽¹⁹⁹⁾; il numero di allievi partecipanti ai corsi di formazione presso la Scuola Edile ⁽²⁰⁰⁾ o il numero delle ore di formazione effettuate

⁽¹⁹⁰⁾ È il caso, ad esempio, dei CCPL delle provincie di Avellino, Benevento, Cosenza, Foggia, Massa Carrara, Matera, Potenza, Salerno, Valle d'Aosta. Alcuni territoriali, come ad esempio quello di Avellino, considerano i soli certificati rilasciati per l'esecuzione di nuove opere, ovvero rilasciati per SAL o Stati finali. Il CCPL di Taranto individua quale indicatore di riferimento il tasso di regolarità contributiva, definito come rapporto percentuale tra il totale dei DURC positivi emessi nell'anno di riferimento ed il totale complessivo dei DURC emessi sempre nel medesimo anno.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr., ad esempio, i CCPL delle provincie di Bari, Catanzaro, Frosinone, Lecce, Rieti e Viterbo.

⁽¹⁹²⁾ Cfr., ad esempio, il CCPL della provincia di Reggio Calabria.

⁽¹⁹³⁾ Cfr., ad esempio, i CCPL delle provincie di Belluno e Venezia.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr., ad esempio, il CCPL della provincia di Napoli, indicatore misurato sulla base di dati Cresme.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, il CCPL della provincia di Brindisi, dato elaborato nel rapporto Cresme sull'industria delle costruzioni nella provincia di Brindisi.

⁽¹⁹⁶⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Gorizia e Udine.

⁽¹⁹⁷⁾ È il caso del territoriale di Ragusa.

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Arezzo e Pavia.

⁽¹⁹⁹⁾ È il caso del territoriale di Torino.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Firenze e Novara.

presso l'Ente Scuola Edile provinciale ⁽²⁰¹⁾; l'incidenza degli infortuni rilevati dalla Cassa Edile ⁽²⁰²⁾; redditività ⁽²⁰³⁾; il rapporto tra il monte salari e i lavoratori iscritti in Cassa Edile ⁽²⁰⁴⁾; rapporto tra monte salari e ore lavorate ⁽²⁰⁵⁾; il rapporto tra monte salari versato e monte salari denunciato in Cassa Edile ⁽²⁰⁶⁾; il valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'Istat ⁽²⁰⁷⁾.

I CCPL disciplinano, nel dettaglio, il periodo di decorrenza e vigenza dell'EVR, la misura massima erogabile, l'incidenza degli indicatori, le procedure e le modalità di verifica dei parametri ed erogazione dell'elemento economico variabile.

9.5. Detassazione

Soltanto i contratti territoriali siglati nelle province di Belluno, Bari, Firenze e Pistoia prevedono una clausola specifica per l'assoggettamento della parte variabile della retribuzione al regime fiscale di vantaggio previsto dalla normativa sulla detassazione della retribuzione di produttività.

9.6. Quote di adesione contrattuale

Con riferimento all'art. 36 del CCNL 18 giugno 2008, come modificato dall'accordo di rinvio del 19 aprile 2012, la contrattazione territoriale stabilisce anche le quote di adesione contrattuale a carico del datore di lavoro e dei lavoratori dipendenti, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 24 del CCNL, le quali vanno a sommarsi a quelle

⁽²⁰¹⁾ È il caso del territoriale di Pistoia.

⁽²⁰²⁾ È il caso del territoriale di Udine.

⁽²⁰³⁾ Vedi, ad esempio, il CCPL della provincia di Livorno: MOL per unità di prodotto delle imprese di costruzioni come individuato a livello provinciale da Unioncamere. Vedi anche il territoriale di Pisa: EBITDA (Earning Before Interest Tax Depreciation and Ammortization) = MOL + Ammortamenti macchine ed impianti riferito alle aziende iscritte all'ANCE Pisa e all'Ente Pisano Cassa Edile.

⁽²⁰⁴⁾ Vedi il territoriale di Lucca.

⁽²⁰⁵⁾ Vedi il territoriale di Terni.

⁽²⁰⁶⁾ Vedi il territoriale di Catania.

⁽²⁰⁷⁾ Vedi il territoriale di Trapani.

nazionali per l'adesione al CCNL. In alcuni casi, è prevista inoltre la facoltà dei lavoratori di cedere alle organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del CCPL un contributo sindacale ⁽²⁰⁸⁾.

⁽²⁰⁸⁾ Cfr., ad esempio, i CCPL delle provincie di Napoli, Matera e Venezia.

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE PER LA COMPETITIVITÀ E L'OCCUPABILITÀ: IL CASO BERGAMO E IL CASO TARANTO

SOMMARIO: 1. Il protocollo generale per lo sviluppo del territorio di Bergamo. – 1.1. Promozione di nuova occupazione giovanile e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. – 1.2. Valorizzazione delle competenze del personale in fase finale del proprio ciclo lavorativo. – 1.3. Promozione di un sistema di formazione continua per il personale in regime di orario ridotto. – 1.4. Promozione di un sistema di welfare territoriale. – 1.5. Promozione di un sistema di verifica della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato in appalti. – 2. L'accordo sulla disciplina del contratto a termine nelle aziende metalmeccaniche della provincia di Taranto. – 2.1. Contesto negoziale. – 2.2. Contenuti dell'intesa. – 2.2.1. Le deroghe alla disciplina del contratto a termine.

1. Il protocollo generale per lo sviluppo del territorio di Bergamo

Recuperare la competitività del sistema locale: questo l'obiettivo primario che le parti, Confindustria Bergamo, Cgil, Cisl e Uil, hanno scelto di perseguire avviando, nell'ottobre del 2013, il confronto che ha portato alla sigla del protocollo generale per lo sviluppo del territorio bergamasco, il 10 marzo 2014. Il risultato scaturitono è un documento programmatico che si compone di cinque capitoli per altrettante linee di intervento. A spingere in questa direzione sono stati i deboli segnali di ripresa generale dell'economia riscontrati, a partire dall'ultimo trimestre 2013, dopo la grave crisi economica iniziata nel 2008, la quale ha fortemente penalizzato la provincia manifatturiera cui il protocollo si rivolge. Con l'intento di offrire sostegno alle imprese e ai lavoratori bergamaschi nel biennio 2014-2015, si è scelto di adottare alcuni strumenti condivisi al fine di incidere uniformemente su tematiche inerenti alla tutela e alla stabilità occupazionale, assolutamente meritevoli di un approccio territoriale: flessibilità oraria, mansioni, incremento e trasferimento delle competenze professionali, formazione continua e welfare.

Nella premessa emerge in maniera evidente come le parti abbiano avvertito la necessità di sistematizzare e riordinare i diversi punti di tale piano d'intervento, elaborato sul presupposto che la crisi non possa esse-

re superata se non attraverso misure che coinvolgano gli stessi attori che ne sono diretti protagonisti: sindacati territoriali e imprese. Un agire coordinato, a partire dagli approfondimenti tecnici che hanno preceduto la stesura dell'accordo, e scadenzato, laddove si attribuisce all'Intensa carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2015, quando sarà organizzato un incontro per una valutazione congiunta, e si introduce una clausola di ultrattività che prevede il rinnovo dell'intesa di anno in anno salvo disdetta anche di una sola delle parti firmatarie, che dovrà essere comunicata con preavviso di 30 giorni.

1.1. Promozione di nuova occupazione giovanile e supporto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Al primo punto le parti introducono una formula di inserimento al lavoro, a tempo determinato, per incrementare le assunzioni di giovani fino a 30 anni di età, che fa della flessibilità lo strumento idoneo a favorirne la stabilizzazione a tempo indeterminato, attraverso prestazioni straordinarie o supplementari, mansioni liberamente variabili anche per livelli di inquadramento inferiori, monetizzazione di ferie aggiuntive/rol/ex festività e estensione del regime di a-causalità per le assunzioni a termine ⁽¹⁾. In particolare si legge che i nuovi inserimenti al lavoro previsti dal protocollo «dovranno prevedere un rapporto di lavoro subordinato direttamente in capo all'azienda, tramite contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato». Il protocollo si attiverà e avrà validità per le aziende che con le assunzioni determinino un incremento di organico rispetto ad una media pregressa e non si riscontrino situazioni di abuso. Le soluzioni individuate «potranno comportare anche l'estensione del diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato e/o l'estensione del regime di a-causalità per le assunzioni a tempo determinato». Pur attribuendo a Confindustria Bergamo la funzione promotrice delle iniziative da implementarsi, viene riconosciuto «il necessario e diretto coinvolgimento delle RSU e delle OOSS categoriali nei confronti aziendali nonché la loro facoltà di iniziativa e proposta». Infatti «le OOSS di categoria

(1) Il riferimento, evidentemente, è alla disciplina del contratto a tempo determinato antecedente alla piena liberalizzazione della tipologia contrattuale intervenuta a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014. Sul punto, vedi anche *supra*, sezione I, § 4.1.1.

verranno direttamente coinvolte per la realizzazione delle necessarie intersezioni aziendali nel pieno rispetto delle competenze loro attribuite dal protocollo del 28 giugno 2011, articolo 3. In assenza di RSU le iniziative saranno gestite direttamente da Confindustria Bergamo, che interesserà le OOSS di categoria, previa informazione alle confederazioni».

1.2. Valorizzazione delle competenze del personale in fase finale del proprio ciclo lavorativo

Il protocollo rivolge poi l'attenzione all'altro capo del filo, quello del reinserimento del personale ultracinquantenne espulso alla fine del ciclo lavorativo, considerando l'esperienza maturata quale risorsa da impiegare per la trasmissione delle competenze a vantaggio del personale neoassunto. Ciò sarà reso possibile attraverso la destinazione di una parte dei *bonus* spettanti in virtù del *voucher* "dote unica lavoro" della regione Lombardia, in base alle linee di indirizzo definite con il locale Assessorato, alle imprese che assumano personale attingendo da tale bacino di risorse. Nello specifico le parti hanno stabilito che «verrà dato corso ad un approfondimento tecnico ed al successivo coinvolgimento dei competenti uffici dell'Assessorato provinciale al lavoro, per promuovere la dedizione di risorse, anche in relazione ad eventuali interventi formativi di accompagnamento». Inoltre esse hanno ritenuto opportuno «promuovere l'applicazione, anche presso le imprese operanti in provincia di Bergamo, delle iniziative regionali concernenti i c.d. passaggi generazionali già condivise dalle parti sociali tra le quali il progetto "ponte generazionale" di cui al Decreto R.L., n. 1676 del 28 febbraio 2013».

1.3. Promozione di un sistema di formazione continua per il personale in regime di orario ridotto

Il terzo punto concerne la programmazione di interventi di formazione continua adeguati alle specifiche esigenze di flessibilità delle imprese e dei lavoratori coinvolti dall'impiego di ammortizzatori sociali, con il ricorso ai Centri di Formazione, tra quelli considerati dall'accordo territoriale del 19 aprile 2012 in tema di apprendistato professionalizzante, che manifestino la propria disponibilità ad erogare interventi composti da moduli formativi brevi e componibili. I criteri individuati per la promo-

zione di tali interventi formativi sono i seguenti: 1) durata minima del Singolo processo formativo: 24 ore; 2) argomenti di interesse prioritario: 80% tematiche professionalizzanti, 20% tematiche trasversali o di Sicurezza del lavoro; 3) durata minima del singolo intervento formativo giornaliero: 4 ore; 4) arco temporale complessivo entro il quale esaurire l'intervento: in proporzione alla durata del processo formativo e comunque non superiore a 10 mesi. Riguardo alle disponibilità raccolte, queste «saranno formalizzate, unitamente agli estremi per eventuali contatti informativi e/o di presa in carico dei lavoratori, in una scheda che sarà messa a disposizione rispettivamente delle imprese e delle RSU dai soggetti firmatari». Inoltre le parti affermano che l'attivazione dei suddetti processi formativi debba essere accompagnata da uno specifico confronto tra RSU e lavoratori coinvolti, «funzionale a favorirne il positivo svolgimento».

1.4. Promozione di un sistema di welfare territoriale

Il protocollo introduce poi un'iniziativa di *welfare* a beneficio dei lavoratori assoggettati ad ammortizzatori sociali per lunghi periodi, che si sostanzia nel prestare loro un parziale sostegno economico, sotto forma di *voucher* per spese sanitarie e familiari, laddove appartengano ad imprese che abbiano scelto di aderire all'iniziativa versando una quota pari ad almeno 1000 euro. A tale versamento solidaristico potranno contribuire anche i dipendenti delle stesse aziende mediante proprie quote orarie nette di retribuzione. L'Importo della Singola dote sarà di 500 euro e l'assegnazione dei punteggi è stata così determinata: lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) per almeno 240 ore nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza = 6 punti; lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza per almeno 160 ore = 4 punti; lavoratore risultato, all'atto della presentazione dell'istanza, in cassa integrazione (tre ipotesi: CIGO, CIGS, CIGD) nei 12 mesi precedenti la presentazione dell'istanza per almeno 80 ore = 2 punti; coniuge in analoga condizione, anche dipendente di azienda non coinvolta nell'iniziativa = 1 punto; per ogni carico familiare risultante dall'ultima dichiarazione di spettanza delle detrazioni fiscali = 0,5 punti. Secondo quanto stabilito dalle parti nello stesso protocollo «la dote è ri-

conosciuta al raggiungimento di almeno 6 punti, fino ad esaurimento del fondo. A parità di punteggio troverà applicazione l'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Ogni nucleo familiare potrà ricevere, per l'intera durata dell'iniziativa, una sola dote. Il numero di lavoratori agevolabili in ogni azienda è pari a 3 per le imprese fino a 50 dipendenti, 6 per le imprese fino a 250 dipendenti, 12 per le imprese con più di 250 dipendenti, 24 per le imprese con più di 500 dipendenti nelle sedi di lavoro in provincia di Bergamo. L'istanza è corredata da copia dei prospetti paga asseverativi della condizione soggettiva, da copia dell'ultima dichiarazione di spettanza delle detrazioni fiscali, da copia dell'ultima dichiarazione dei redditi. Decorsi 12 mesi dall'attivazione dell'iniziativa eventuali residui verranno messi a disposizione di lavoratori di imprese non partecipanti all'iniziativa che abbiano già presentato o che presentino successivamente istanza. L'assegnazione del residuo avverrà con i medesimi criteri sopra riportati». Le parti hanno poi previsto che il regolamento così strutturato venga depositato presso l'Assessorato provinciale al lavoro, con richiesta di attivazione della gestione amministrativa da parte dei Centri per l'Impiego e che il monitoraggio diretto della spesa sia svolto dai soggetti firmatari la presente intesa, con valutazioni unanimi. Significativo è l'ultimo periodo riportato nel presente punto, laddove «Confindustria Bergamo si riserva di intervenire con l'erogazione diretta di un importo finalizzato a favorire l'avvio dell'iniziativa».

1.5. Promozione di un sistema di verifica della regolarità contributiva e retributiva del personale impiegato in appalti

Da ultimo, le parti hanno ritenuto essenziale, al fine di promuovere la richiamata cultura della legalità e della sicurezza, l'elaborazione di un sistema di verifica della regolarità retributiva e contributiva del personale impiegato in appalti per l'esecuzione di opere o servizi, impegnando, attraverso l'inserimento nei contratti di appalto di un'apposita clausola di garanzia, le società cooperative appaltatrici/subappaltatrici a esibire, a richiesta, la documentazione asseverativa di tale regolarità, a pena della sospensione dei pagamenti dei corrispettivi dovuti dal committente. La succitata clausola di garanzia indica nel dettaglio la documentazione che i singoli appaltatori saranno tenuti ad esibire, ed in particolare questa consiste nell'ultimo DM10 virtuale, l'ultimo F24, copia della lettera di assunzione e copia dell'ultimo prospetto paga.

2. L'accordo sulla disciplina del contratto a termine nelle aziende metalmeccaniche della provincia di Taranto

Il 3 ottobre 2014, Confindustria Taranto unitamente alle federazioni metalmeccaniche di Taranto Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno stipulato – in ossequio ad un'esigenza di flessibilità dell'organico atta a garantire la sopravvivenza delle imprese e dei relativi livelli occupazionali – un accordo territoriale in materia di contratto a tempo determinato, in deroga alla disciplina prevista dal CCNL e dalla legge ⁽²⁾. L'intesa interviene a valle delle novità legislative introdotte con il d.l. n. 34/2014, convertito con modificazioni in l. 16 maggio 2014, n. 78, e nell'ambito del confronto promosso per la verifica delle condizioni di competitività e la salvaguardia dei livelli occupazionali delle aziende operanti nel settore metalmeccanico associate a Confindustria Taranto.

2.1. Contesto negoziale

Il contesto in cui l'intesa è stata raggiunta presenta diversi elementi di complessità. Nella premessa dell'accordo, le parti hanno richiamato le contingenze di crisi attraversate negli ultimi anni dal sistema economico italiano e dal settore di riferimento. In tale scenario, le parti hanno preliminarmente evidenziato che le aziende del settore metalmeccanico iscritte a Confindustria Taranto, le quali forniscono occupazione ad oltre 20.000 lavoratori, operano «in misura preponderante in regime di appalto, in un mercato altamente concorrenziale e regolato dai fabbisogni dei committenti facenti capo a Gruppi industriali di rilievo nazionale ed internazionale», specificando che l'attività di impresa delle aziende appaltatrici è «condizionata dall'acquisizione delle commesse e dai tempi di avvio e di esecuzione delle stesse, il tutto dettato dalle determinazioni di soggetti terzi, con i quali le aziende devono coordinarsi con flessibilità organizzativa e gestionale per competere e permanere nel mercato di riferimento».

Nel contesto produttivo jonico, inoltre «la crisi economica che ha afflitto l'Italia dal 2009 è stata aggravata dalle restrizioni nell'accesso al credito e da fattori di criticità che hanno investito le maggiori società com-

(2) Tra le organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa si registra l'assenza della Fiom-Cgil.

mittenti», determinando «un mercato locale ancor più complesso per effetto della necessità delle imprese appaltatrici di intercettare le opportunità di lavoro». Al fine di garantire l'equilibrio dei fattori produttivi, dunque, la tipologia di attività delle aziende metalmeccaniche della provincia impone che «i rispettivi organici aziendali siano adeguati e resi coerenti con la variabilità delle attività in portafoglio ed in esecuzione», comportando il necessario ricorso a contratti di lavoro a termine, determinati nel numero e durata dalle obbligazioni contrattuali assunte in relazione alle commesse acquisite.

2.2. Contenuti dell'intesa

Rispetto alle suddette esigenze evidenziate, tutte dettate da fattori esterni all'organizzazione d'impresa, è sorta la necessità di derogare alla disciplina del contratto a tempo determinato in ordine: a) al limite legale del 20% del personale utilizzabile con contratto a termine *ex* art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, rispetto al personale in forza contrattualizzato a tempo indeterminato; b) al limite temporale di 36 mesi di durata del/i contratto/i a termine tra datore e lavoratore previsto dagli artt. 1, 4 e 4-*bis* del d.lgs. n. 368/2001; c) all'intervallo temporale tra successivi contratti disciplinato in via generale dall'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001. Nello specifico, le parti ritengono che le suddette previsioni costituiscano «gravi fattori di criticità, penalizzando l'interesse delle imprese a ricorrere a mano d'opera dalla professionalità conosciuta ed apprezzata formata nel corso degli anni, nonché l'interesse di detti lavoratori a risultare destinatari delle proposte occupazionali originate dall'acquisizione delle commesse da parte delle società stesse». Inoltre, il mancato adeguamento dei presupposti di assunzione con contratti a termine alle oggettive esigenze dettate dagli attuali assetti produttivi ed economici, comporterebbe «la progressiva e necessitata dismissione dei contratti in essere e l'impossibilità dell'ulteriore ricorso al contratto a tempo determinato, pure funzionale ed essenziale in presenza di esigenze produttive temporanee rivenienti dalla pluralità delle committenze e da quelle in essere e future offerte dai lavori di adeguamento ed ambientalizzazione avviati nel sito industriale Ilva Spa».

2.2.1. Le deroghe alla disciplina del contratto a termine

Tanto premesso, le parti firmatarie in conformità a quanto previsto dal Legislatore circa la possibilità di deroga alla disciplina del contratto a termine in forza di accordo sindacale, territoriale o aziendale, sottoscritto con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, nonché dal d.l. n. 34/2014 convertito in l. n. 78/2014 e dal protocollo di intesa sottoscritto da Federmeccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil e Assital in data 25 settembre 2014, intervengono sulla suddetta disciplina al fine di affrontare le problematiche sopra evidenziate. In particolare, con riferimento al limite percentuale massimo dei lavoratori utilizzabili con contratto a termine, l'intesa prevede la possibilità per le imprese, a far data dal 1° gennaio 2016, di instaurare un numero di contratti a termine fino al limite del 40% dei dipendenti, raddoppiando il già ampio limite previsto dalla legge.

In ordine all'arco temporale massimo della somma dei successivi rinnovi di contratti a termine tra le parti, in ragione di specifiche esigenze di organico delle singole aziende, delle peculiarità dell'attività di impresa e tenuto conto delle caratteristiche del mercato del lavoro, è stato previsto, inoltre, l'incremento di 15 mesi del limite temporale dei 36 mesi imposto dalla legge, innalzandolo dunque a 51 mesi, applicabile condizionatamente alla sottoscrizione di specifico accordo aziendale sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Ancora, l'intesa in relazione all'arco temporale da far intercorrere tra un contratto a termine e successivi eventuali rinnovi, ha previsto altresì la riduzione dell'intervallo da 10 a 5 giorni a valle di contratto di durata fino a 6 mesi, da 20 a 10 giorni a valle di contratto di durata superiore.

Da ultimo l'accordo prevede, ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza (*ex art. 5, comma 4-quater, d.lgs. n. 368/2001*) l'impegno delle aziende associate, per l'arco temporale di vigenza dello stesso, a dare priorità ai lavoratori a termine *ex d.lgs. n. 368/2001* che, in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo in commento, sommando la durata dei successivi rinnovi, vantino nel livello contrattuale e qualifica corrispondenti ai contratti di lavoro a tempo indeterminato un'anzianità aziendale complessiva, relativa a rapporti di lavoro subordinato, pari o superiore a 24 mesi.

Sezione III

LA CONTRATTAZIONE REGIONALE NELL'ARTIGIANATO: IL CASO PUGLIA

SOMMARIO: 1. Introduzione agli assetti contrattuali nell'artigianato. – 2. L'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia. – 2.1. Banca ore e premio di produttività. – 2.2. Strumenti di welfare integrativo. – 2.3. Altre disposizioni. – 3. Il CCRL pugliese dell'Area Alimentazione-Panificazione Artigiana. – 3.1. Flessibilità oraria. – 3.2. Premio regionale per obiettivi. – 3.3. Altre disposizioni.

1. Introduzione agli assetti contrattuali nell'artigianato

Gli assetti contrattuali del settore artigiano sono articolati su una peculiare struttura multilivello che valorizza in modo particolare la contrattazione territoriale di rilevanza regionale. Le parti sociali, infatti, hanno definito un modello contrattuale suddiviso su due livelli di contrattazione interconfederali (nazionale e regionale) e due livelli contrattuali di categoria (nazionale e regionale) aventi pari cogenza e regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione dei contratti nazionali comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di osservare anche quelli regionali.

Il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale su materie come i diritti e le relazioni sindacali, il sistema di rappresentanza, gli strumenti operativi bilaterali, la struttura contrattuale e retributiva, l'ambiente e la sicurezza, la formazione, le pari opportunità; il livello regionale interconfederale si occupa invece di adattare e applicare gli accordi nazionali nel proprio territorio di riferimento e di affrontare problematiche regionali di interesse delle parti su temi di non esclusiva competenza nazionale. Per quel che concerne la contrattazione di categoria, fatte salve le competenze dei CCNL, la contrattazione regionale ha il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri condivisi e raggiungere più elevati standard di competitività delle imprese, migliori prospettive occupazionali e condizioni di lavoro, maggiore tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

2. L'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia

Il 29 luglio 2013, le sezioni pugliesi di Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo-quadro finalizzato a garantire a tutti i lavoratori delle imprese artigiane la possibilità di una contrattazione di secondo livello sul territorio regionale. Come stabilito dall'art. 3 dell'accordo, i contratti collettivi regionali di lavoro (CCRL) hanno durata triennale ed i successivi rinnovi devono conformarsi al sistema contrattuale di categoria dell'artigianato, in ossequio al principio di inscindibilità di cui si è detto.

L'art. 4 afferma programmaticamente che le relazioni sindacali, ferma restando l'autonomia delle parti sociali nell'alveo delle rispettive e distinte responsabilità, devono informarsi al metodo partecipativo e di prevenzione del conflitto, giudicato indispensabile all'estensione dei contratti collettivi. Proprio allo scopo di facilitare un confronto proficuo che porti all'individuazione di soluzioni utili sia all'Artigianato nel complesso che alle singole categorie, l'art. 5 demanda ad un gruppo tecnico costituito in seno EBAP (Ente Bilaterale dell'Artigianato Pugliese) l'organizzazione di un Osservatorio dell'Artigianato Pugliese. Il progetto deve contenere le priorità d'azione, indicando i temi delle ricerche e degli studi da orientare alla valorizzazione del sistema produttivo del settore, i quali saranno annualmente oggetto dell'analisi delle parti.

2.1. Banca ore e premio di produttività

Dal punto di vista degli strumenti di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, l'accordo prevede la facoltà, per i contratti regionali di categoria, di strutturare un sistema di gestione dell'orario impostato sulla "banca delle ore". Nello specifico, per far fronte alle variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale è computato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente. Qualora alla fine di ciascun mese le ore prestate eccedano quelle normalmente retribuibili, queste saranno nominalmente accantonate in una banca delle ore che comprenda le ore supplementari, quelle di straordinario, quelle di permessi retribuiti e di ex festivi. Successivamente, possono essere convertite in riposi compensativi o in maggiorazioni retributive, ov-

vero utilizzate per contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali in situazioni di crisi, secondo quanto previsto dai singoli contratti regionali di categoria. In ogni caso, trascorso il periodo di riferimento sancito dai CCNR, dovrà liquidarsi al lavoratore l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data.

I medesimi contratti regionali potranno altresì istituire, in favore dei dipendenti, un premio di produttività sulla base di parametri differenti, negoziati a seconda del settore di riferimento – a titolo esemplificativo, l'accordo segnala il positivo andamento del fatturato, l'incremento qualitativo o quantitativo della produzione, l'ottimizzazione dei costi, l'adozione di particolari sistemi orari – che consenta l'accesso ai benefici previsti dalla legislazione nazionale in materia di detassazione e decontribuzione.

2.2. Strumenti di welfare integrativo

Di particolare interesse risultano poi le previsioni in materia di welfare integrativo a favore dei lavoratori e iniziative di sostegno delle imprese che, incentrate sul consolidato sistema della bilateralità regionale, integrano ed arricchiscono il già articolato apparato del welfare contrattuale artigiano. Tra le prestazioni fornite dall'EBAP, figurano infatti non soltanto i contributi e i premi per l'istruzione dei figli di lavoratori ed imprenditori, ma anche servizi particolarmente all'avanguardia quali il sostegno al consolidamento degli impianti debitori delle aziende aderenti all'Ente Bilaterale dell'Artigianato Pugliese che abbiano fatto ricorso ai meccanismi di garanzia creditizia dell'artigianato gestiti dai Confidi pugliesi e alle imprese che, danneggiate, abbiano denunciato la piaga dell'usura. Tali prestazioni sono finanziate con un aumento del contributo mensile al sistema della bilateralità di 1,58 euro che si aggiungono ai 10,42 euro già previsti dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010. La modifica è divenuta pienamente efficace a seguito della sottoscrizione dell'accordo di recepimento intercategoriale del 27 settembre 2013.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali dell'artigianato. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura,

nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro, quantificato in un elemento retributivo aggiuntivo pari a 29 euro lordi, per ciascuna mensilità.

2.3. Altre disposizioni

Per quel che afferisce alla sfera formativa, le parti contraenti si impegnano a valorizzare la formazione continua dei lavoratori, considerata un elemento indispensabile per l'incremento della competitività e della produttività delle imprese, mentre il contratto di apprendistato è riconosciuto come uno strumento per migliorare la qualità dell'occupazione giovanile.

In ultimo, l'art. 10 ribadisce il valore centrale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore artigiano e che più alti standard di protezione devono essere promossi attraverso un'opera di sensibilizzazione culturale e la creazione di appositi sistemi di monitoraggio e controllo; l'art. 11 rilancia invece iniziative, su base bilaterale o di contrattazione regionale, volte alla conciliazione vita-lavoro, incoraggiando e sostenendo le azioni realizzabili nell'ambito della l.r. per le pari opportunità 21 marzo 2007.

3. Il CCRL pugliese dell'Area Alimentazione-Panificazione Artigiana

Il 28 marzo 2014 le Federazioni di Categoria del settore alimentare facenti capo a Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e le sigle sindacali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil della Puglia hanno sottoscritto il nuovo contratto collettivo regionale (CCRL) dell'Area Alimentazione-Panificazione. Il contratto, incardinato all'interno degli assetti contrattuali dell'artigianato, fa seguito alla stipula dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione del 19 novembre 2013 e dell'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale del 29 luglio 2013.

Il CCRL rappresenta il primo contratto regionale artigiano ad essere realizzato in Puglia e, più in generale, nel Mezzogiorno e contiene una serie di disposizioni che mirano in maniera decisa a modernizzare

l'organizzazione produttiva del comparto, attraverso l'individuazione di strumenti di sostegno alla flessibilità ed alla produttività del lavoro tarati sulle specifiche caratteristiche delle imprese pugliesi.

3.1. Flessibilità oraria

Il contratto coglie appieno tanto le deleghe del livello nazionale quanto gli spazi già concessi dagli assetti contrattuali dell'artigianato e dalla legge in materia di articolazione e gestione dell'orario di lavoro. In particolare, il CCRL individua tre strumenti: l'orario multiperiodale (art. 9), la flessibilità collettiva (art. 10) ed un sistema di banca-ore (art. 11).

Con riferimento al primo istituto, la disciplina legale (d.lgs. n. 66/2003) dispone che la durata media dell'orario di lavoro si calcoli con riferimento ad un periodo non superiore ai 4 mesi, consentendo al tempo stesso all'autonomia negoziale (di qualsiasi livello) di elevare tale limite fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, purché tali ragioni vengano specificate nei contratti collettivi. Il CCRL utilizza questa opportunità, enucleando una serie di ragioni obiettive che tengono conto, ad esempio, tanto delle variazioni cicliche tipiche delle MPMI del settore alimentare, quanto di iniziative di ricerca o innovazione di processo e prodotto che possono richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco dell'anno.

Una volta optato per l'adozione di un orario multiperiodale, l'impresa deve definirne le concrete modalità attuative tramite una procedura di consultazione che coinvolga le rappresentanze sindacali, ove presenti, o il delegato gestionale di bacino nonché un rappresentante dell'associazione datoriale di riferimento.

Un ulteriore strumento di flessibilità è indicato dall'art. 10, che si innesca nel quadro già previsto a livello nazionale. La disposizione in oggetto incrementa infatti le quote di flessibilità oraria già sancite rispettivamente per le aziende artigiane del settore alimentare, per le aziende non artigiane del medesimo settore ed infine per tutte le aziende della panificazione. In caso di esecuzione di una prestazione aggiuntiva rispetto all'orario normale, con il salario del relativo mese di competenza viene corrisposta al lavoratore unicamente la relativa maggiorazione retributiva secondo quanto previsto dai CCNL e dal CCRL (per le quote eccedenti quelle nazionali). La prestazione aggiuntiva dovrà essere compensata con

una riduzione di orario entro i nove mesi successivi (laddove il CCNL ne prevede solo sei). Di contro, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale, come previsto dalle disposizioni nazionali.

Per ciò che concerne la banca ore, le parti hanno inteso ricorrere a due sistemi alternativi. A fronte di un meccanismo basato sull'adesione volontaria del lavoratore, nel quale l'orario di lavoro settimanale è calcolato come media nell'arco del mese di calendario, il lavoratore può scegliere fra due diverse opzioni. Il "tipo A", che prevede, a fronte della prestazione aggiuntiva su base mensile, l'accantonamento dell'intero ammontare delle spettanze maturate e il "tipo B" per cui al lavoratore viene liquidata, con il mese di competenza, la sola maggiorazione prevista dal CCNL mentre la retribuzione ordinaria relativa viene accantonata. Trascorsi 12 mesi dovrà liquidarsi al dipendente l'importo corrispondente a quanto non recuperato secondo la tipologia di banca scelta, ossia l'intera retribuzione (paga ordinaria più maggiorazione) in caso di opzione A; unicamente la paga ordinaria in caso di opzione B.

Le ore accantonate potranno essere utilizzate – ed in questo consiste la sostanziale differenza tra i due regimi – nel limite massimo del 40% in caso di tipo A e del 60% in caso di tipo B su richiesta del datore di lavoro, per fare fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini o allo scopo di evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali o per assecondare i periodi di minore attività produttiva o le cicliche cadute dell'attività stessa. Il restante 60% in caso di tipo A e il 40% in caso di tipo B di ore accantonate potrà essere utilizzato, previo accordo col datore di lavoro e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, da parte dei lavoratori per riposi compensativi, da utilizzarsi prioritariamente nei periodi di minore attività, anche in prolungamento dei periodi feriali.

Tanto lo strumento della multiperiodalità, quanto quello della banca-ore sono assistiti dal ruolo di monitoraggio posto in capo all'ente bilaterale e possono essere attivati attraverso una modulistica standard allegata al CCRL stesso.

3.2. Premio regionale per obiettivi

Tra le disposizioni di maggiore interesse figura senza dubbio quella relativa all'istituzione di un premio di produttività, tema ontologicamente appartenente alla contrattazione di prossimità, la cui effettiva corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza o innovazione.

La disposizione, coerente con l'impostazione del d.P.C.M. 22 gennaio 2013 che ha dettato le condizioni per poter usufruire della detassazione sul salario di produttività nell'anno 2013 e il successivo d.P.C.M. 19 febbraio 2014, introduce un premio suddiviso in due tranches di eguale valore, tra loro disconnesse e indipendenti, ciascuna delle quali matura in ragione del raggiungimento di obiettivi differenti tra loro. Il diritto alla corresponsione di una metà del premio scatta solo in caso di incremento superiore al 5% rispetto al valore della media aritmetica degli ultimi tre anni del dato del consumo medio mensile delle famiglie per alimentari e bevande come ricavabile dai rilevamenti ISTAT – parte Mezzogiorno, tanto a livello generale quanto per il singolo settore di riferimento dell'azienda (parametri di “classe A”).

L'altro 50% del premio sarà invece corrisposto solo in caso del raggiungimento degli obiettivi di “classe B”, vale a dire un incremento del fatturato aziendale maggiore o uguale del 10% rispetto alla media aritmetica dell'ultimo triennio unitamente, in via alternativa, al lancio sul mercato di un nuovo prodotto, alla riduzione degli scarti di produzione o dei resi di almeno il 10% in confronto all'anno precedente, all'incremento del fatturato legato alle esportazioni di almeno il 6% rispetto all'anno precedente. Il premio, la cui natura è sperimentale, ammonterà per l'anno 2014 ad 120 euro totali, 60 per ciascuna classe.

3.3. Altre disposizioni

Oltre alle clausole di sistema (competenza del livello regionale, campo di applicazione, decorrenza e durata ecc.), completano l'articolato contrattuale una serie di previsioni quali quelle relative alla costituzione di uno specifico Gruppo tecnico del settore alimentare in seno a quello più ampio dell'artigianato già previsto nell'accordo-quadro del luglio 2013, o quelle relative all'apprendistato. A tal riguardo le parti, pur nella consapevolezza delle recenti semplificazioni, non rinunciano a fornire

uno schema condiviso di PFI e di registro per l'annotazione della formazione aziendale. Inoltre sottolineano il valore strategico dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale impegnandosi – in carenza di una compiuta normativa regionale – ad adoperarsi per la stipulazione di un accordo interconfederale che ne disciplini perlomeno gli aspetti di loro competenza.

In riferimento al welfare contrattuale dell'artigianato, viene ribadito che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali dell'artigianato. Viene recepito inoltre l'aumento su base regionale della quota di contribuzione all'ente bilaterale dell'artigianato pugliese per finanziarne le nuove prestazioni disposto dall'accordo-quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro nell'artigianato in Puglia, già comunque pienamente attive in virtù dell'accordo di recepimento intercategoriale siglato anche dai rappresentanti delle Federazioni di categoria dell'Area Alimentazione-Panificazione il 27 settembre 2013.

Il richiamo alle pari opportunità ed ai relativi strumenti bilaterali attivi a livello regionale (art. 17), nonché al diritto alla formazione ed all'integrazione dei lavoratori immigrati (art. 18), infine, si pone in continuità con quanto stabilito a livello interconfederale nella direzione di una contrattazione collettiva che tenga conto anche di esigenze sociali.

Parte III
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
AZIENDALE

Descrizione del campione di contratti aziendali e quadro di sintesi

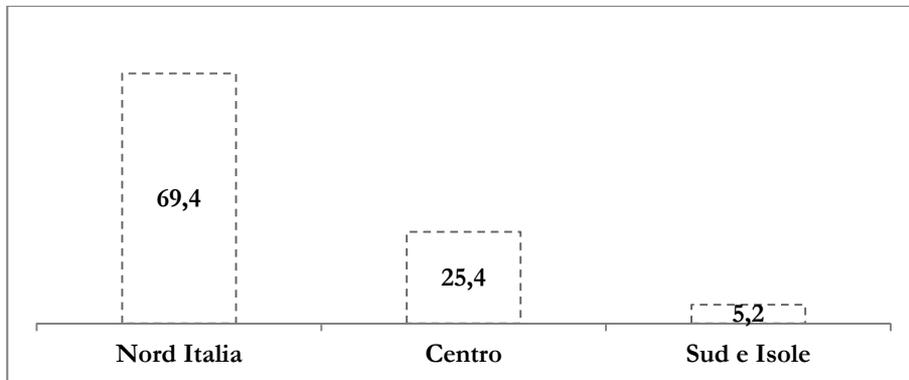
Nella sezione I di questa parte del rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dalla contrattazione aziendale. La sezione II è dedicata invece all'analisi del caso studio Electrolux. Nella sezione III di questa parte del rapporto, infine, sono stati analizzati due casi studio di contrattazione collettiva nel terziario, riguardanti la sottoscrizione del primo integrativo degli Apple Store e degli accordi per i siti espositivi di Expo 2015.

Il data base  ADAPT sulla contrattazione aziendale

Il *data base* ADAPT sulla contrattazione aziendale (accessibile all'indirizzo internet www.farecontrattazione.it) raccoglie 600 contratti integrativi aziendali sottoscritti a livello di gruppo, azienda, stabilimento o reparto, nel triennio 2012-2014. Sono esclusi dal campione i c.d. accordi "gestionali" (attivazione della cassa integrazione, contratti di solidarietà, ecc.).

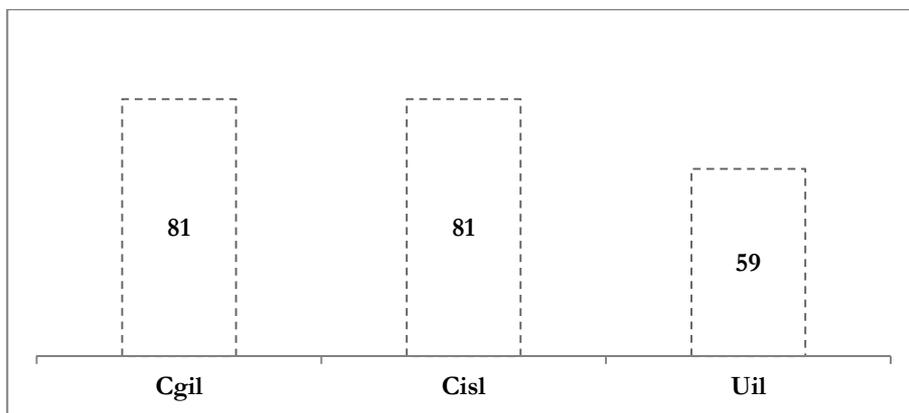
La banca dati copre 20 settori dell'economia: alimentare; calzature; cemento; chimico; comunicazione; credito e assicurazioni; edilizia; energia e gli elettrici; gomma-plastica; legno; metalmeccanico; multiservizi e pulimento; occhiali; pelle e cuoio; servizi di igiene e ambientali; terziario, distribuzione e servizi; tessile; trasporti; turismo; vetro.

La distribuzione geografica del campione mostra una prevalenza di accordi siglati nelle Regioni del nord-Italia (69,4%), seguiti dalle intese sottoscritte nelle Regioni del centro (25,4%), e nella macro area sud e isole (5,2%).

Grafico 1: Distribuzione geografica del campione di contratti aziendali (%)

Fonte: *Data base ADAPT* www.farecontrattazione.it

Il 25% delle intese sono state siglate con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, le organizzazioni che hanno siglato il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della Cgil e la Cisl, entrambe firmatarie dell'81% dei contratti collettivi considerati. La Uil risulta firmataria del 59% delle intese, mentre la Ugl approssimativamente del 13%.

Grafico 2: Frequenza contrattuale per sigla sindacale nel campione di contratti aziendali (%)

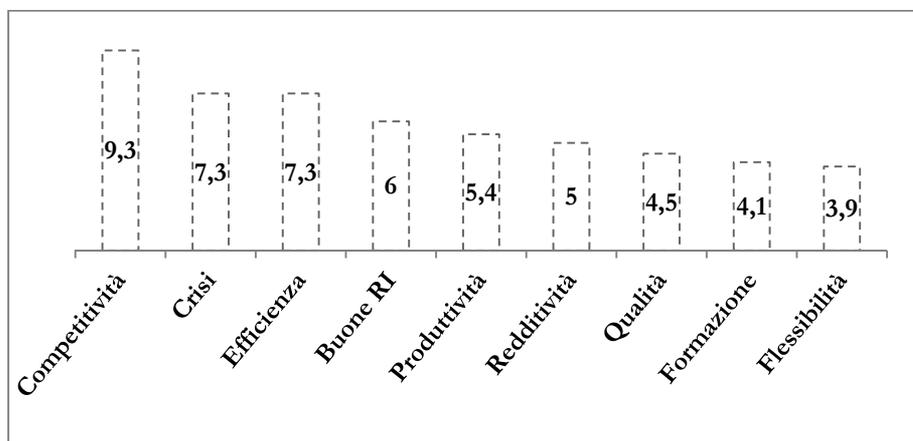
Fonte: *Data base ADAPT* www.farecontrattazione.it

Premesse agli accordi

Il tema della crisi è ricorrente nella contrattazione aziendale ed è solitamente associato alle esigenze di flessibilità e competitività espresse dalle imprese. Le premesse ai rinnovi sono l'occasione per le aziende di evidenziare come, per arginare la progressiva emorragia di volumi produttivi e invertire la tendenza negativa in favore della crescita, sia necessario disporre di condizioni di continua adattabilità delle strutture produttive e di flessibilità. Non mancano accordi in cui le relazioni industriali e la contrattazione collettiva sono riconosciute in modo più o meno esplicito da azienda e rappresentanze sindacali come strumenti per attrarre investimenti, mantenere l'occupazione e migliorare la competitività aziendale.

Circa il 30% dei contratti collettivi aziendali sono introdotti da una premessa in cui le parti definiscono gli obiettivi della contrattazione e il contesto entro cui si è realizzato il negoziato che ha portato alla formalizzazione dell'accordo. Nel dettaglio, l'obiettivo della competitività figura nel 9,3% dei casi, seguito dalle dichiarazioni d'intenti relative al superamento della crisi (7,3%) e da obiettivi di efficienza (7,3%), l'esigenza di buone relazioni industriali (6%), produttività del lavoro (5,4%), redditività (5%), qualità (4,5%), sviluppo professionale (4,1%) e flessibilità (3,9%).

Grafico 3: Frequenza delle materie trattate nelle premesse dei contratti aziendali (%)



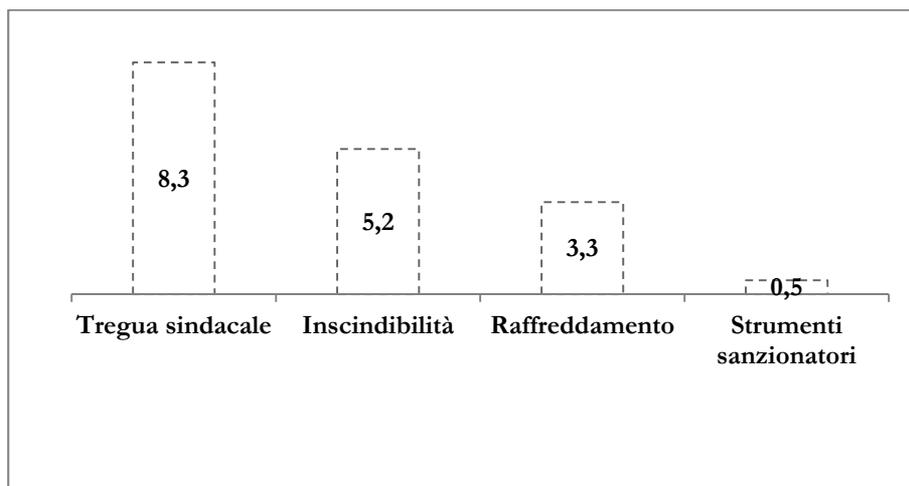
Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

In stretta connessione rispetto al tema della competitività si pone la questione della partecipazione dei lavoratori alle dinamiche produttive e al raggiungimento degli obiettivi d'impresa, quale metodo alternativo al conflitto. Flessibilità, produttività, competitività e il miglioramento della qualità del lavoro passano attraverso il coinvolgimento collettivo.

Esigibilità

Nel 14,3% dei contratti analizzati sono state firmate c.d. clausole di esigibilità volte a garantire la piena efficacia dell'accordo, ovvero la garanzia della effettiva tenuta delle condizioni contrattuali in esso contenute. Nel campione di riferimento sono state isolate clausole di tregua sindacale (8,3%), clausole di raffreddamento (3,3%), strumenti sanzionatori (0,5%), clausole di inscindibilità (5,2%) e clausole di riservatezza, durata e ultrattività.

Grafico 4: Frequenza delle clausole di esigibilità nel campione di contratti aziendali (%)



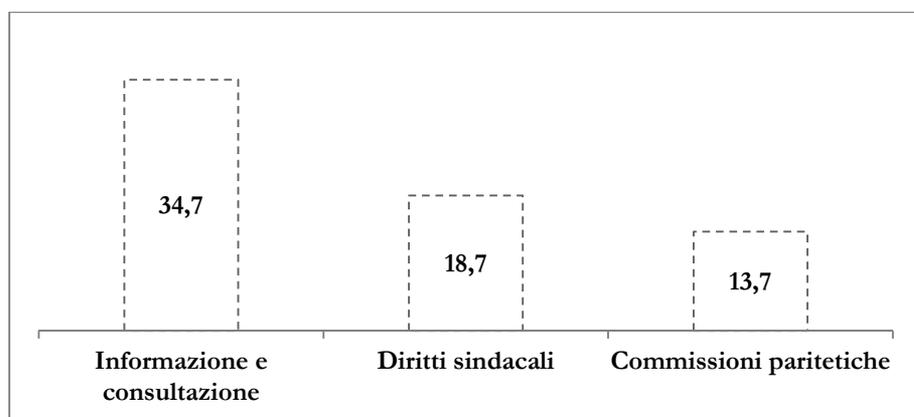
Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Le relazioni industriali in azienda

257 contratti collettivi aziendali, pari al 42,8% del campione, prevedono clausole a contenuto obbligatorio riguardanti l'organizzazione e la

gestione del sistema di relazioni industriali in azienda. Nello specifico, il 34,7% degli integrativi analizzati disciplinano clausole a contenuto generalmente migliorativo rispetto alle norme di legge i diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva, il 18,7% riguardano altri diritti sindacali (assemblea, locali RSU, referendum, ecc.), e il 13,7% istituiscono e regolamentano Commissioni paritetiche. Non mancano casi di pattuizioni che limitano i diritti sindacali in ragione di esigenze di produttività espresse dalla direzione d'azienda.

Grafico 5: Frequenza degli istituti relativi alla materia delle relazioni industriali nel campione di contratti aziendali (%)



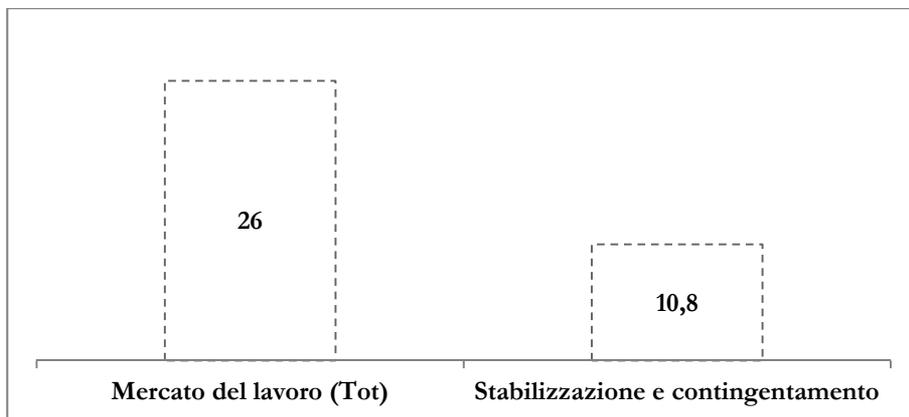
Fonte: *Data base ADAPT* www.farecontrattazione.it

Mercato del lavoro

La contrattazione aziendale interviene sulla regolazione del mercato del lavoro tramite clausole attraverso cui direzione d'azienda, sindacato e RSU concordano le politiche occupazionali riguardanti la flessibilità in entrata e la gestione del mercato del lavoro interno. La materia del mercato del lavoro è presente in 156 contratti aziendali, pari al 26% del campione. Le garanzie occupazionali e il contratto part-time sono gli istituti che registrano la frequenza contrattuale più elevata. In particolare, clausole di stabilizzazione e contingentamento delle forme di lavoro atipiche sono presenti in 65 accordi, pari al 10,8% del totale, mentre il contratto di lavoro a tempo parziale è oggetto di pattuizione in 92 contratti collettivi aziendali (15,3%). Tra gli strumenti di regolazione del mercato inter-

no, accanto alle garanzie occupazionali, sono stati rinvenuti alcuni accordi che istituiscono bacini delle professionalità (1,8%).

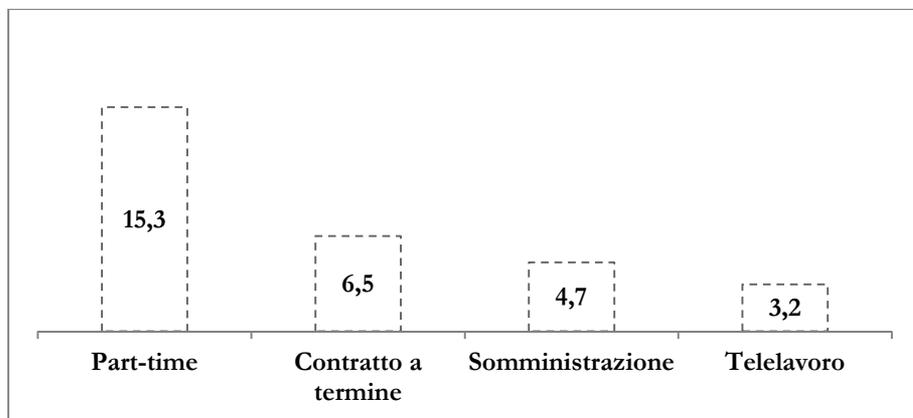
Grafico 6: Frequenza degli istituti relativi alla materia del mercato del lavoro nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

La maggior parte dei contratti aziendali riproduce, con varianti, la formula contenuta nell'art. 1, comma 01, del d.lgs. n. 368/2001 in forza della quale «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato». Sono poi esplicitate le condizioni e le modalità per il ricorso alle tipologie contrattuali che rappresentano un'eccezione a tale regola. Tra le altre tipologie contrattuali, il contratto a tempo determinato è oggetto di disciplina in 39 contratti aziendali (6,5%), il lavoro in somministrazione in 28 (4,7%) e il telelavoro in 19 accordi (3,2%).

Grafico 7: Frequenza negoziale delle tipologie contrattuali nel campione di contratti aziendali (%)

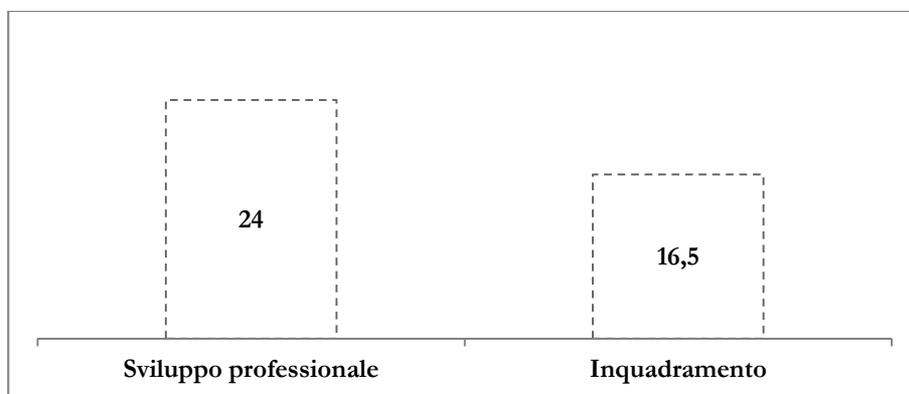


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Inquadramento e sviluppo professionale

Se da un lato il sistema di inquadramento del personale definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro rappresenta uno strumento gestionale per le imprese, la contrattazione aziendale agisce come mezzo per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze trasversali dei lavoratori, non pienamente valorizzate dai sistemi classificatori definiti dai CCNL. Le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano nel complesso una frequenza contrattuale relativamente alta, pari al 30,1% del campione. Nello specifico, il tema dello sviluppo professionale è oggetto di regolamentazione nel 24% dei contratti collettivi aziendali analizzati, quello dell'inquadramento nel 16,5%.

Grafico 8: Frequenza delle materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale nel campione di contratti aziendali (%)

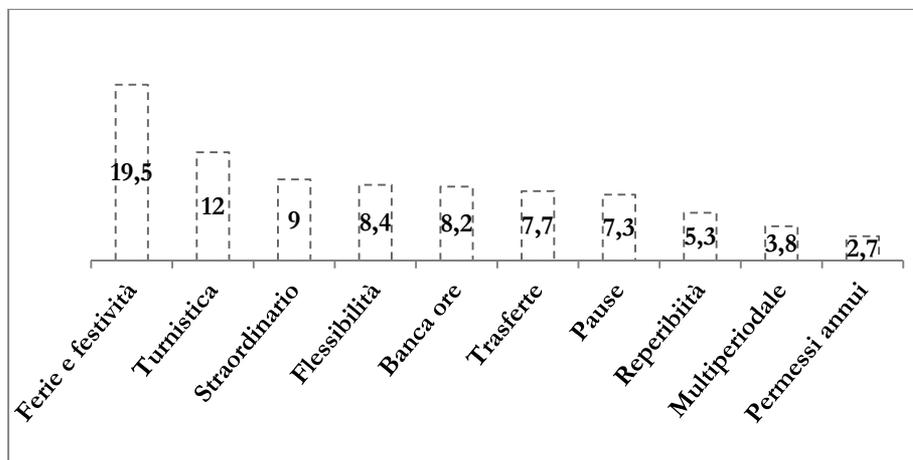


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è, dopo la retribuzione, la seconda materia più negoziata a livello aziendale ed è presente in 240 contratti collettivi, pari al 40% del campione. Nel dettaglio, la gestione delle ferie, festività e fermate collettive è il principale oggetto di negoziazione in azienda (19,5%), seguito dall'organizzazione della turnistica (12%) e dalla disciplina dello straordinario (9%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: flessibilità dell'orario in ingresso e uscita (8,4%), banca delle ore (8,2%), trasferte e missioni (7,7%), pause (7,3%), reperibilità (5,3%), orario multiperiodale (3,8%) e permessi annui retribuiti (PAR) (2,7%).

Grafico 9: Frequenza degli istituti relativi alla materia dell'orario di lavoro nel campione di contratti aziendali (%)

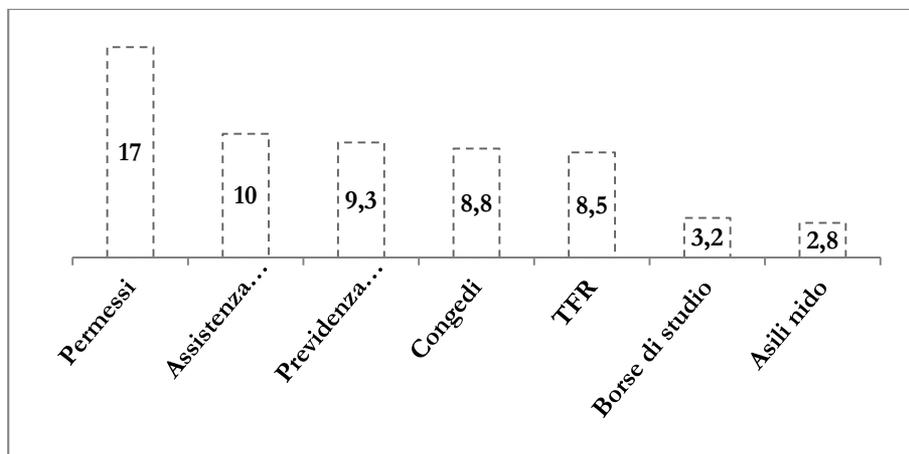


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Welfare aziendale

Le misure di welfare aziendale variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi, alle politiche di *work-life balance*, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR). In materia di welfare contrattuale, i permessi sono gli istituti maggiormente negoziati. In particolare, 102 contratti, pari al 17% del totale, disciplinano permessi concessi a diverso titolo, mentre 19 accordi istituiscono permessi per effettuare visite mediche (3,2%). Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale piuttosto bassa: 60 accordi, pari al 10% del campione, prevedono l'incremento della contribuzione all'assistenza sanitaria integrativa; 56 accordi prevedono l'incremento della contribuzione al fondo di previdenza complementare (9,3%); 53 accordi incrementano i giorni o le ore di congedo connessi all'assistenza o alla nascita della prole (8,8%); 51 accordi disciplinano l'istituto dell'anticipazione del TFR (8,5%); 19 contratti integrativi disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti (3,2%); 17 contratti, infine, toccano la materia degli asili nido (2,8%).

Grafico 10: Frequenza degli istituti relativi alla materia del welfare nel campione di contratti aziendali (%)

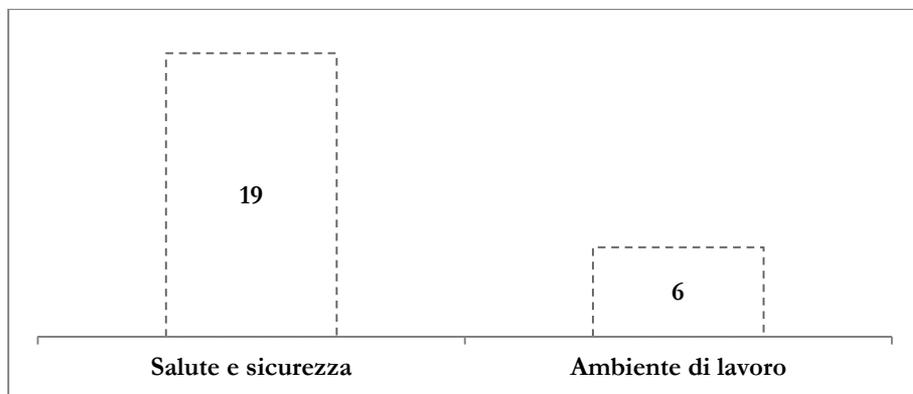


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Salute e sicurezza

La contrattazione aziendale concorre con le normative nazionali e gli standard internazionali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nel tentativo di eliminare, o quantomeno ridurre, gli incidenti, causa di danni alle persone (infortuni) e alle cose. 114 accordi, pari al 19% del totale, disciplinano la materia della salute e sicurezza, mentre 36 tra i contratti considerati, pari al 6%, toccano questioni relative all'ambiente di lavoro. Nel dettaglio, sono state rinvenute clausole di rendicontazione e impegni generici per la promozione della sicurezza, pattuizioni relative alla formazione e altre disposizioni sugli RLS, incentivi di natura economica e polizze infortuni.

Grafico 11: Frequenza degli istituti relativi alla materia della salute e sicurezza nel campione di contratti aziendali (%)

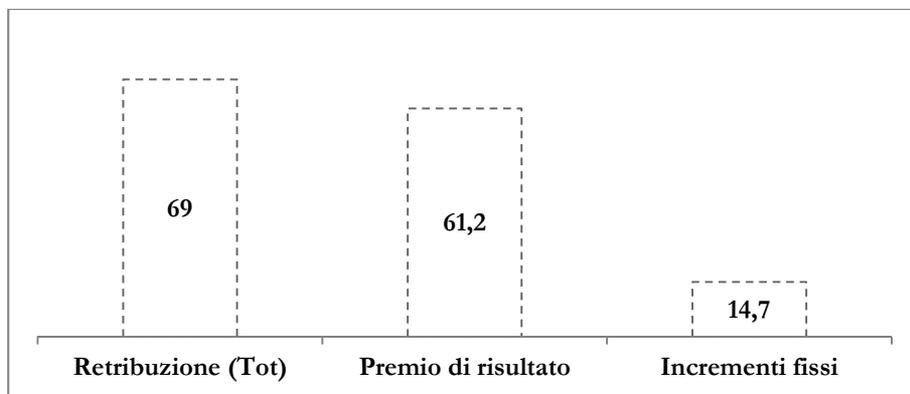


Fonte: Data base ADAPT www.farecontrattazione.it

Retribuzione

Nel 69% del campione sono disciplinati elementi economici integrativi dei minimi tabellari definiti dal CCNL. Si specifica che dal calcolo restano escluse le clausole relative alle maggiorazioni per prestazioni di lavoro straordinario, notturno, domenicale o festivo, che integrano invece il dato relativo alla materia dell'orario di lavoro. Nel dettaglio, 367 contratti collettivi aziendali, pari al 61,2% del campione, disciplinano forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. premi di risultato), mentre 88 contratti, pari al 14,7% del totale, istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, *una tantum*, superminimi collettivi, 14^a, ecc.). Nel campione di contratti collettivi considerato, accanto agli elementi accessori della retribuzione e ai trattamenti economici integrativi rispetto ai minimi retributivi definiti dal CCNL, sono state rinvenute clausole che prevedono sistemi di contribuzione da parte dei lavoratori a programmi di risanamento e gestione delle emergenze aziendali, ovvero forme di contribuzione all'attività sindacale anche da parte delle maestranze non sindacalizzate (c.d. quota contratto).

Grafico 12: Frequenza degli istituti relativi alla materia della retribuzione nel campione di contratti aziendali (%)



Fonte: *Data base ADAPT* www.farecontrattazione.it

Sezione I

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

SOMMARIO: 1. Premesse ai rinnovi. – 1.1. Contesto industriale e obiettivi negoziali. – 2. Esigibilità del contratto collettivo. – 3. Sistema di relazioni industriali. – 3.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione. – 3.2. Prerogative sindacali. – 4. Mercato del lavoro. – 4.1. Politiche occupazionali. – 4.1.1. Diritto di precedenza. – 4.1.1.1. Bacini delle professionalità. – 4.1.2. Clausole di stabilizzazione. – 4.1.3. Limiti al ricorso ai contratti c.d. “atipici”. – 4.2. Tipologie contrattuali. – 4.2.1. Contratto a termine e somministrazione. – 4.2.2. Part-time. – 4.2.3. Apprendistato e stage. – 4.2.4. Telelavoro. – 5. Risorse umane. – 5.1. Inquadramento e professionalità. – 5.2. Formazione e sviluppo professionale. – 6. Organizzazione del lavoro. – 6.1. Istituti dell’orario di lavoro e flessibilità organizzativa. – 6.1.1. Regimi di orario a turni. – 6.1.2. Regimi di orario flessibili. – 6.1.2.1. Orario plurisettimanale e banca delle ore. – 6.1.2.2. Straordinario c.d. esente. – 6.1.2.3. Flessibilità dell’orario di entrata e uscita. – 6.1.3. Pause e servizio mensa. – 6.1.4. Ferie, festività e fermate collettive. – 6.2. Assenze, permessi e congedi. – 6.3. Trasferta e missioni. – 7. Qualità del lavoro. – 7.1. Misure di welfare, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. – 7.2. Ambiente, salute e sicurezza. – 7.3. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature. – 7.4. Pari opportunità. – 7.5. Responsabilità sociale d’impresa. – 7.6. Esternalizzazioni e appalti. – 8. Parte normativa economica. – 8.1. Retribuzione. – 8.1.1. Minimi retributivi e altri elementi economici. – 8.1.2. Retribuzione incentivante. – 8.1.2.1. Obiettivi e indicatori del premio di risultato. – 8.1.2.2. Ulteriori clausole sul premio di risultato. – 8.2. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori. – 8.2.1. Forme di solidarietà e interventi diretti sul costo del lavoro. – 8.2.2. Quota contratto.

1. Premesse ai rinnovi

Circa il 30% dei contratti collettivi aziendali è introdotto da una premessa in cui le parti definiscono gli obiettivi della contrattazione e il contesto entro cui si è realizzato il negoziato che ha portato alla formalizzazione dell’accordo. Nel dettaglio, l’obiettivo della competitività figura nel 9,3% dei casi, seguito dalle dichiarazioni d’intenti relative al superamento della crisi (7,3%) e da obiettivi di efficienza (7,3%), buone relazioni industriali (6%), produttività del lavoro (5,4%), redditività (5%), qualità (4,5%), sviluppo professionale (4,1%) e flessibilità (3,9%).

1.1. Contesto industriale e obiettivi negoziali

Il punto di equilibrio tra aziende e lavoratori

Le premesse ai rinnovi contrattuali forniscono le chiavi di lettura degli equilibri negoziali alla base dell'accordo tra azienda e rappresentanze dei lavoratori. In diversi casi, il difficile contesto internazionale è il quadro di riferimento di cui le parti tengono conto per orientare e definire un coerente e condiviso sistema di relazioni industriali, capace di coniugare i punti di forza con i fattori di debolezza dovuti agli elevati costi di produzione ⁽¹⁾. Molte aziende riconoscono le relazioni industriali e la contrattazione collettiva quali strumenti per mantenere un equilibrio tra costi e ricavi tale da garantire il mantenimento sia della professionalità del personale, sia della potenzialità produttiva ⁽²⁾.

Contrattazione collettiva, crisi e competitività

Il tema della crisi è ricorrente nelle premesse agli accordi ed è solitamente associato alle esigenze di flessibilità e competitività espresse dalle imprese. Le premesse ai rinnovi sono l'occasione per le aziende di evidenziare come, per arginare la progressiva emorragia di volumi produttivi e invertire la tendenza negativa in favore della crescita, sia necessario disporre di condizioni di continua adattabilità delle strutture produttive e di flessibilità ⁽³⁾. Non mancano accordi in cui le relazioni industriali e la contrattazione collettiva sono riconosciute in modo più o meno esplicito da azienda e rappresentanze sindacali come strumenti per attrarre investimenti, mantenere l'occupazione e migliorare la competitività aziendale ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Così, ad esempio, negli integrativi Prada, Cofely, Pigni, TenarisDalmine, AgustaWestland.

⁽²⁾ Vedi il contratto aziendale Stefana.

⁽³⁾ Come negli integrativi Mediaset, Colombo Industrie Tessili, Gkn Wheels, GrittiGroup e Marzotto.

⁽⁴⁾ Vedi gli integrativi Ballarini Paolo & Figli, Exide, Emer, Husqvarna, Saip&Schyller, Sisme, Michelin e Metro Italia. Le parti dell'integrativo Ontex evidenziano, ad esempio, il mutamento intervenuto rispetto all'arena competitiva, con l'ingresso al suo interno di competitors non solo italiani ed europei, ma anche interni, quali gli altri stabilimenti del gruppo, relativamente ai costi di produzione e distribuzione. Da qui l'esigenza di implementare una più articolata flessibilità produttiva e gestionale, «con

Contrattazione collettiva e partecipazione

In stretta connessione rispetto al tema della competitività si pone la questione della partecipazione dei lavoratori alle dinamiche produttive e al raggiungimento degli obiettivi d'impresa, quale metodo alternativo al conflitto. Flessibilità, produttività, competitività e il miglioramento della qualità del lavoro passano attraverso il coinvolgimento collettivo ⁽⁵⁾. In una azienda tessile ⁽⁶⁾, ad esempio, le parti concordano sull'opportunità di realizzare un sistema di relazioni industriali che, «nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, persegua la partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali». In relazione a ciò, l'insieme dei rapporti tra le parti si svilupperà «attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e nell'individuazione di possibili soluzioni, con la finalità di valorizzare il dialogo e ridurre le occasioni conflittuali, assicurando la necessaria tempestività nell'introduzione e nello sviluppo dei processi atti a garantire la competitività dell'azienda».

Piani industriali e occupazionali

Speculari rispetto all'ottica partecipativa sono le informazioni fornite dalle aziende sui piani industriali e occupazionali. Si tratta di clausole di rendicontazione che trovano una formalizzazione non retorica né superflua nei testi contrattuali, che talvolta oltrepassa gli obblighi derivanti dalla normativa legislativa (d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25) e contrattuale in materia d'informazione e consultazione dei lavoratori. Molti gli accordi introdotti da ampie premesse sullo scenario economico globale, in cui viene dato conto del posizionamento competitivo dell'azienda con particolare riferimento al mercato e alla sua evoluzione, delle innovazioni tecnologiche e di prodotto, nonché delle iniziative commerciali e industriali in atto ⁽⁷⁾.

una sempre più spinta focalizzazione all'innovazione e sullo sviluppo di nuovi prodotti e nuove idee».

⁽⁵⁾ Vedi ad esempio le intese siglate in Eni, 3 Italia, Acciaierie Arvedi, Ballarini Paolo & Figli, Flunch Italia, Valentino e Apple.

⁽⁶⁾ Cfr. l'integrativo Valentino.

⁽⁷⁾ Cfr. gli accordi raggiunti in AgustaWestland, Baumann e Iveco. Con maggiore attenzione ai risvolti occupazionali si segnalano gli accordi Nexive, nelle comunicazioni, e Demaflex nel tessile.

Le clausole di rinvio agli accordi interconfederali

Ricorrono inoltre nelle premesse ai rinnovi contrattuali le clausole di rinvio agli accordi interconfederali vigenti al momento della firma del contratto collettivo. Sono frequenti i riferimenti all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, ma non di rado anche la contrattazione aziendale più recente richiama il *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo* 23 luglio 1993, talvolta come unico quadro di riferimento della contrattazione collettiva aziendale ⁽⁸⁾, altre volte con anche il richiamo all'aggiornamento dello stesso protocollo da parte dell'accordo-quadro 22 gennaio 2009 ⁽⁹⁾.

2. Esigibilità del contratto collettivo

Nel 14,3% dei contratti analizzati sono state firmate c.d. clausole di esigibilità. Si tratta di forme di autodisciplina consensuale volte a garantire la piena esigibilità dell'accordo, ovvero la garanzia della effettiva tenuta ed efficacia delle condizioni contrattuali in esso contenute.

Le clausole di tregua sindacale

Le clausole di tregua sindacale, che impegnano reciprocamente le parti del contratto a non aprire conflitti sulle materie regolate dalla contrattazione aziendale, presentano una frequenza contrattuale dell'8,3%. All'interno del campione sono state rinvenute clausole di tregua sindacale con efficacia assoluta e con efficacia relativa. Alla prima tipologia appartengono le pattuizioni attraverso cui azienda e rappresentanze sindacali dichiarano esaurite tutte le richieste di rilevanza aziendale ⁽¹⁰⁾. Le clausole

⁽⁸⁾ Vedi, ad esempio, i contratti collettivi aziendali Mediaset e Rulli Rulmeca.

⁽⁹⁾ Un esempio è l'intesa siglata alla Vedani Metalli.

⁽¹⁰⁾ Nell'accordo Csai, impresa attiva nei servizi per l'igiene e l'ambiente, ad esempio, le parti precisano che il contratto concluso «esaurisce ogni altra rivendicazione». Alla Iseo Serrature, alla Novelis e alla Vorwerk Folletto con la firma dell'intesa le parti considerano espletata la contrattazione di secondo livello, intendendosi in tal modo esaurita ogni richiesta economica e normativa, per il periodo di applicazione dell'accordo. Analogamente, alla Oerlikon le parti si sono impegnate «a non presentare direttamente o indirettamente nuove richieste o pretese, per la durata del presente ac-

di tregua relativa hanno invece un'efficacia limitata a determinati istituti, quali ad esempio quelli di natura economica, oppure possono riguardare le rivendicazioni concernenti i soli istituti oggetto dell'accordo, lasciando quindi aperta la possibilità di azioni rivendicative su materie non coperte dal contratto ⁽¹¹⁾. In altri casi, la disciplina della tregua sindacale interessa la fase di rinnovo della contrattazione aziendale, ovvero i mesi antecedenti e quelli successivi alla scadenza dell'integrativo ⁽¹²⁾.

Procedure di raffreddamento

Più raramente (3,3%) sono previste clausole di raffreddamento per mezzo delle quali la direzione d'azienda e le rappresentanze dei lavoratori formalizzano l'impegno a risolvere con metodo collaborativo le eventuali controversie di carattere collettivo, attinenti all'interpretazione ed all'applicazione di accordi aziendali o derivanti da problematiche sindacali che a livello locale non hanno trovato una soluzione condivisa ⁽¹³⁾. Un

cordo che esaurisce integralmente la disponibilità di natura economica e normativa prevista dalla contrattazione di secondo livello».

⁽¹¹⁾ Un esempio di clausola di tregua sindacale relativa è contenuta nell'accordo di gruppo Poste Italiane, ove, con riferimento al tema del sistema premiante, si conviene che «le previsioni medesime non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale né a livello territoriale». Previsioni analoghe si rintracciano negli integrativi Spival, Plastik e NolanGroup, aziende del settore gomma-plastica, piuttosto che Corneliani nel tessile, ove le previsioni contrattuali esauriscono ogni rivendicazione di carattere economico.

⁽¹²⁾ I contratti collettivi aziendali Ferrero e San Benedetto, ad esempio, precisano che per i tre mesi precedenti la scadenza ed i tre mesi successivi la stessa il confronto tra le parti si dovrà svolgere in condizioni di assoluta normalità sindacale, evitando il ricorso ad azioni o agitazioni di qualsiasi tipo. Previsione molto simile si rintraccia nel contratto Starwood Hotels&Resorts: «durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo [...] le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette». In Trenord, da ultimo, le parti convengono sulla tregua sindacale durante le fasi di negoziazione del rinnovo del testo contrattuale.

⁽¹³⁾ Sul punto, risulta particolarmente esemplificativo un accordo siglato appositamente in TenarisDalmine ed in cui le parti firmatarie convengono sull'apertura di apposite procedure e sedi negoziali a fronte di eventuali e presunte violazioni di regole ovvero comportamenti omissivi/attivi. L'integrativo Campari sancisce che «qualora durante il triennio di validità del presente accordo sorgessero controversie interpretative, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil insieme ad Assolombarda saranno garanti delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali eventuali controversie interpretative». Analogamente, in Ferrarelle si è previsto che «eventuali controversie applicative che dovessero insorgere durante la validità del presente accordo saranno og-

modello analogo prevede l'esperimento di una procedura di raffreddamento della durata di dieci giorni, durante i quali le parti si impegnano al confronto e a non assumere azioni unilaterali ⁽¹⁴⁾.

Strumenti sanzionatori

Solo in pochi casi la contrattazione aziendale definisce procedure di composizione dei conflitti e strumenti sanzionatori, con riflessi quindi di carattere normativo, finalizzati ad una maggiore effettività dei vincoli di tregua sindacale pattuiti in relazione a determinati istituti o materie regolati dal contratto ⁽¹⁵⁾.

Le clausole di inscindibilità

Accanto ai vincoli di tregua sindacale, si collocano le clausole d'inscindibilità dell'accordo, che registrano una frequenza contrattuale del 5,2%. Si tratta di pattuizioni attraverso cui aziende, RSU e sindacati convengono espressamente che le disposizioni del contratto collettivo sono correlate ed inscindibili tra loro, non ammettendone pertanto un'applicazione parziale ⁽¹⁶⁾. La finalità di dette clausole è in molti casi

getto d'esame tra le segreterie Fai-Flai-Uila nazionali e la Direzione aziendale», mentre alla Feltrinelli il superamento di eventuali controversie interpretative o applicative deve esperirsi entro le strutture interne al sistema di relazioni industriali aziendale.

⁽¹⁴⁾ Cfr. l'integrativo Emer.

⁽¹⁵⁾ Il solo esempio in tal senso è rappresentato dall'accordo Same Deutz-Fahr: nel caso in cui le prestazioni straordinarie obbligatorie previste dall'art. 4, sezione IV, titolo III, del CCNL Metalmeccanici non siano effettuate a causa di iniziative, dirette ed indirette, di carattere sindacale (ad eccezione di iniziative indette dalle confederazioni a livello nazionale e fatta salva una franchigia di 2 ore) le parti si incontreranno tempestivamente per definire il recupero delle ore di straordinario non effettuate. Nel caso in cui non si raggiunga un accordo, il pagamento della prima tranches di premio di risultato avverrà con le competenze del terzo mese successivo a quello previsto.

⁽¹⁶⁾ Nell'intesa raggiunta in Apple, per esempio, le parti firmatarie «riconoscono e concordano che le previsioni della presente intesa [...] sono tra loro correlate ed inscindibili, e riflettono ed esauriscono l'intero accordo». Nell'integrativo di gruppo Allianz è presente una sezione specifica (*Validità ed Indivisibilità delle disposizioni contrattuali*) in cui si conviene che tutte le disposizioni contrattuali sono inscindibili e dunque non suscettibili di separata considerazione ed applicazione. Ulteriore esempio è dato dalla clausola di inscindibilità generica contenuta nell'intesa Aon: «le parti si danno atto che il presente contratto integrativo aziendale costituisce un complesso normativo unitario ed indivisibile, globalmente migliorativo e pertanto annulla e sostituisce qualsiasi precedente

spiegata dagli stessi accordi, dove le parti si vincolano «a rispettare, a far rispettare e ad applicare tutto quanto definito o richiamato nell'intesa, affinché non ne venga violato lo spirito che ne è a fondamento e non venga meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale che con essa si realizza, così che si creino le condizioni per la sua piena esigibilità»⁽¹⁷⁾. Le clausole d'inscindibilità sono talvolta formulate in maniera specifica, rendendo espliciti i termini dello scambio negoziale che si intendono correlare e rendere inscindibili⁽¹⁸⁾.

Clausole di riservatezza, durata e ultrattività

Nella parte obbligatoria dei contratti aziendali ricorrono poi le clausole di riservatezza, di durata e di ultrattività. Con le prime, azienda e rappresentanze sindacali s'impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio dell'accordo. Con le seconde, viene apposto un termine al contratto e, eventualmente, si prevede che in caso di disdetta l'accordo resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da una eventuale nuova intesa⁽¹⁹⁾. Quanto alla durata delle intese, la stessa è solitamente fissata in tre anni in applicazione delle regole definite dall'*Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali* 22 gennaio 2009, anche se non mancano tuttavia eccezioni a questo schema⁽²⁰⁾.

contratto aziendale in essere alla data di sottoscrizione dello stesso». Ulteriori esempi si rintracciano anche in Carrefour, per la distribuzione, ed in Starwood Hotels&Resorts per il turismo.

⁽¹⁷⁾ Esemplicativo l'accordo concluso in Aida.

⁽¹⁸⁾ Alla Gkn Wheels, ad esempio, azienda e rappresentanze sindacali si danno espressamente atto che quanto definito in materia di premio di risultato e orario di lavoro costituisce presupposto necessario ed essenziale per il recupero delle condizioni di competitività della società e la conseguente salvaguardia dei livelli occupazionali. L'accordo del 2011 sull'orario di lavoro dell'Exide prevede, invece, che in caso di mancato completamento del piano d'investimenti di 14,5 milioni di euro entro 24 mesi dalla firma del contratto e della mancata trasformazione a tempo indeterminato di tutti i contratti a termine, l'intesa raggiunta sul 18° turno decade.

⁽¹⁹⁾ Il periodo di ultrattività s'intende normalmente a tempo indeterminato, ma non mancano esperienze contrattuali in cui le parti convengono sull'apposizione di un termine allo stesso, come nel caso dell'accordo Rodacciai.

⁽²⁰⁾ Il contratto aziendale Rulli Rulmeca, ad esempio, ha durata quadriennale, benché sottoscritto nel 2013, avendo le parti espressamente inteso collocare l'intesa nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

3. Sistema di relazioni industriali

257 contratti collettivi aziendali, pari al 42,8% del campione, prevedono clausole a contenuto obbligatorio riguardanti l'organizzazione e la gestione del sistema di relazioni industriali in azienda. Nello specifico, il 34,7% degli integrativi analizzati disciplina i diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva, il 18,7% riguarda altri diritti sindacali (assemblea, locali RSU, referendum, ecc.), e il 13,7% istituisce e regola il funzionamento delle Commissioni paritetiche.

3.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione

Le Commissioni paritetiche e gli organismi di coordinamento istituiti dai contratti aziendali assolvono funzioni specifiche in relazione a determinati istituti o materie (es. formazione, salute e sicurezza) ⁽²¹⁾. In alcuni casi ricoprono la funzione di rappresentanza, anche negoziale, a un livello superiore dell'unità produttiva ⁽²²⁾, oppure sono deputati alla risoluzione dei conflitti e delle criticità negoziali sorte a livello periferico ⁽²³⁾.

⁽²¹⁾ L'integrativo Marzotto, a titolo esemplificativo, prevede dei «gruppi di studio» composti pariteticamente da rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori, per un totale di sei membri, dedicati a specifiche materie quali l'inquadramento professionale, la formazione e gli strumenti di conciliazione vita-lavoro. In Coca-Cola Hbc le parti convengono sull'istituzione di una Commissione bilaterale commerciale, non negoziale ma a cui è demandato il compito di analisi e studio su materie ad essa affidate, nello specifico composta da tre componenti della RSU e tre rappresentanti dell'azienda. Analogo il caso della Snam, gruppo del settore energia, ove le parti non hanno concordato solo un Comitato bilaterale Relazioni industriali, con varie prerogative di informazione e consultazione, ma anche una serie di Commissioni paritetiche ciascuna competente per una determinata materia, dalla sicurezza, alla definizione di modelli partecipativi.

⁽²²⁾ L'accordo AgustaWestland, ad esempio, istituisce un coordinamento sindacale composto da rappresentanti delle segreterie nazionali e territoriali competenti di Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil e dalle RSU delle unità produttive, destinatario del sistema di informazione, soggetto negoziale nei processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, soggetto negoziale per la contrattazione di secondo livello, soggetto competente per consultazioni in materie di natura industriale che riguardano più siti produttivi dell'azienda (es. trasferimento di attività/lavorazioni fra i diversi siti produttivi dell'azienda, scorporo/esternalizzazioni riguardanti attività svolte in più sedi/unità locali).

⁽²³⁾ L'integrativo Sella&Mosca demanda al coordinamento nazionale delle RSU la «definizione delle logiche di confronto, nonché la funzione di ricerca di coerenze utili a

Per quanto riguarda i diritti d'informazione e consultazione, le clausole degli accordi specificano le tempistiche, i contenuti e le modalità di svolgimento degli incontri previsti dai rispettivi CCNL. I contenuti dell'informativa sono molteplici e variano in funzione del tipo di azienda ⁽²⁴⁾. Sono comuni tuttavia gli impegni assunti dalla direzione d'azienda ad informare le rappresentanze sindacali in merito all'attuazione dei piani industriali e alle connesse scelte organizzative e produttive, all'andamento occupazionale, alle modifiche tecnologiche, alle tematiche inerenti la formazione e l'informazione dei lavoratori in tema di salute e sicurezza, e all'andamento del premio di risultato.

Il grado di dettaglio sui contenuti e sulle modalità organizzative degli incontri è variabile. Alcune aziende ⁽²⁵⁾, si limitano a dichiarare la disponibilità ad incontri nei quali fornire le informazioni generali relativamente agli investimenti produttivi e organizzativi, o a rinviare alla disciplina del CCNL. Altri contratti ⁽²⁶⁾, oltre a richiamare le materie oggetto d'informazione previste dal CCNL, si spingono anche in un'elencazione di dettaglio che include, a titolo esemplificativo, i carichi di lavoro, l'utilizzo di permessi e ferie, i livelli di presenza/assenza ovvero una analisi critica del grado di efficienza generale e di soddisfazione del personale. Normalmente, gli oneri d'informazione degli organi di rappresentanza sono assolti attraverso uno o due incontri annuali ⁽²⁷⁾, ma non mancano modelli in cui è prevista una maggiore frequenza, finanche mensile ⁽²⁸⁾.

prevenire e risolvere conflitti».

⁽²⁴⁾ Alla Esso Italiana, ad esempio, management e organizzazioni sindacali riconoscono l'importanza di incontri annuali, nello specifico riguardanti le prospettive energetiche mondiali, le problematiche di redditività e il tema della sicurezza sul luogo di lavoro. In Sky le parti convengono che il sistema di informazione verte principalmente sulle prospettive economico-produttive, sui programmi di investimento, sugli interventi in materia di ambiente e sicurezza, sui programmi relativi alla formazione e all'aggiornamento professionale, sulle politiche occupazionali in senso lato, nonché sui livelli di ricorso al lavoro straordinario. Analogamente la Bayer, azienda che evidenzia una certa sensibilità al modello partecipativo, prevede nell'ultimo integrativo costanti incontri di monitoraggio che riguardano le società del gruppo, gli stabilimenti, l'andamento delle attività produttive e gli aspetti occupazionali, oltre che un incontro annuale con la direzione generale finalizzato a fornire informazioni circa il contesto internazionale di riferimento, gli orientamenti strategici, gli assetti occupazionali e le attività formative svolte.

⁽²⁵⁾ Cfr. il contratto Estral.

⁽²⁶⁾ Vedi gli integrativi Elixir Itinere, Ic Outsourcing, Coin, Sma Simply Market oppure, nel settore energia ed elettrici, Cofely.

⁽²⁷⁾ Secondo il contratto collettivo aziendale Heineken, ad esempio, lo svolgimento

3.2. Prerogative sindacali

Sono diffuse nella contrattazione aziendale le clausole a contenuto obbligatorio relative ai diritti e alle agibilità sindacali nei luoghi di lavoro. In particolare, sono oggetto di pattuizione le norme riguardanti il diritto di assemblea, il diritto di affissione, i permessi sindacali e i locali delle rappresentanze sindacali aziendali, di cui al titolo III della l. 5 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori). Queste clausole forniscono una disciplina di dettaglio, solitamente a contenuto migliorativo rispetto alle norme di legge, riguardo il *quantum* e le modalità di fruizione dei diritti sindacali in azienda ⁽²⁹⁾. In alcuni casi sono oggetto di scambio negoziale rispetto a misure di flessibilità rivendicate dalla direzione ⁽³⁰⁾.

del meccanismo informativo avviene in due sessioni. Nella sessione autunnale vengono analizzate, per l'anno successivo, le prospettive economiche e di mercato, i volumi e gli impegni di produzione, l'andamento degli investimenti, il sistema di professionalità, formazione e sviluppo, dati su infortuni e fondi contrattuali. In primavera, invece, si prende in considerazione l'andamento aziendale e le efficienze organizzative e produttive in un determinato periodo di congiuntura economica, in modo da individuare le corrette misure per aggiustare il tiro, laddove necessario.

⁽²⁸⁾ Così come nel caso delle intese raggiunte in Coram e Chibro. Sempre a titolo di esempio, il contratto Starwood Hotels&Resorts prevede per l'area hotel degli incontri a cadenza bimestrale.

⁽²⁹⁾ In Ferrari si è disposto che, in aggiunta ai permessi retribuiti riservati ai rappresentanti delle RSA come da Statuto dei Lavoratori, alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie (Fim-Cisl, Uilm-Uil e Fismic) spetta un monte ore integrativo relazionato al numero delle RSA. Manpower, da canto suo, nell'ultimo integrativo aziendale concede «un ulteriore monte ore annuo di permessi retribuiti a livello nazionale pari a 150 ore per ciascuna organizzazione sindacale», a disposizione di quelle RSA che avessero esaurito il monte ore annuo di permessi, e fissa in 12 ore annue (retribuite secondo il CCNL di categoria) il limite massimo per effettuare assemblee sindacali fuori dall'orario di lavoro. L'integrativo Uni riconosce ai membri RSU una condizione di miglior favore rispetto all'art. 23 Stat. lav., nonché alla normativa prevista dal CCNL dell'industria metalmeccanica e dell'installazione degli impianti, concedendogli la possibilità di gestire a propria discrezione l'intero plafond triennale di permessi sindacali.

⁽³⁰⁾ L'accordo N&W, ad esempio, riconosce un incremento del monte ore dei permessi sindacali pari a 1,5 ore/anno per ogni lavoratore dipendente a tempo determinato in forza presso l'azienda e non confermato a tempo indeterminato nel corso dell'anno.

Rappresentanze aziendali e tecnologia

Nel campione di contratti ricorrono le clausole che prevedono, quali strumenti di supporto all'attività sindacale in azienda, la dotazione di PC con accesso a internet e/o altre apparecchiature elettroniche (es. telefono con linea esterna abilitata, fax, stampanti, scanner e fotocopiatrici) ⁽³¹⁾, oppure la digitalizzazione delle bacheche sindacali ⁽³²⁾. Tali pattuizioni sono normalmente accompagnate da una clausola in forza della quale le parti confermano che l'utilizzo di detti strumenti dovrà comunque essere effettuato per ragioni ed attività sindacali, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per eventuali usi impropri dei suddetti strumenti, con particolare riferimento al PC con accesso a internet.

Informativa sindacale ai neoassunti

Alcune intese prevedono poi la possibilità di momenti di presentazione delle RSU ai lavoratori neo-assunti, nonché la possibilità per le RSU di presentare progetti di responsabilità sociale in cui coinvolgere i dipendenti. In un contratto ⁽³³⁾, ad esempio, le parti convengono che nei c.d. "*integration seminar*", organizzati per illustrare ai lavoratori di nuova assunzione la struttura della società nell'arco dei primi mesi dal loro inserimento, sia contemplato l'intervento della RSU ⁽³⁴⁾. Una azienda del brokeraggio assicurativo ⁽³⁵⁾, si impegna a segnalare con apposita email ai

⁽³¹⁾ Come nel caso dell'integrativo aziendale Feltrinelli, ovvero Abb e Flame Spray.

⁽³²⁾ Alla luce dell'intesa contrattuale conclusa, Coca-Cola Hbc mette a disposizione una bacheca sindacale elettronica, accessibile a chiunque nella web page dell'intranet aziendale e finalizzata alla diffusione di comunicazioni relative a materie sindacali e di lavoro. Simile la disciplina in Sky: anche qui le parti, con apposito accordo, hanno formalizzato l'introduzione di una bacheca sindacale elettronica, disciplinandone le modalità operative e di affissione secondo le quali le RSU possono caricare la comunicazione sindacale direttamente sulla bacheca sindacale all'interno della intranet aziendale, previa comunicazione al responsabile per le Relazioni Industriali.

⁽³³⁾ Così come nell'integrativo STMicroelectronics.

⁽³⁴⁾ Nell'intesa raggiunta in STMicroelectronics le parti convengono altresì che, fatte salve le prassi consolidate in alcuni siti con riferimento alle campagne organizzate dalle RSU locali per sensibilizzare la partecipazione dei dipendenti a progetti umanitari, annualmente delegati espressamente delegati dalle RSU forniranno alla direzione aziendale a livello locale un dettaglio dei progetti umanitari ai quali si chiede ai dipendenti di aderire su base volontaria, devolvendo parte della propria retribuzione.

⁽³⁵⁾ Cfr. l'integrativo Aon.

neo assunti che copia del contratto integrativo è reperibile sulla *Welcome home* dell'intranet aziendale.

Prerogative sindacali e produttività

Con minore frequenza si registrano pattuizioni che limitano le prerogative sindacali in ragione di esigenze di produttività. In una azienda ⁽³⁶⁾, le parti hanno stabilito che, in circostanze eccezionali, al fine di garantire il servizio al cliente e salvaguardare le quote di mercato, l'azienda potrà illustrare alle RSU la necessità di tenere le assemblee al di fuori dell'orario di lavoro. In tali casi non ci sarà azione ostantiva da parte delle RSU e le ore di assemblea saranno retribuite con un incremento del 50% sul salario base in aggiunta alle maggiorazioni di lavoro straordinario e/o turno applicabili di volta in volta, in base agli accordi vigenti. In un'altra azienda ⁽³⁷⁾, invece, in considerazione dell'importanza di creare le condizioni che consentano la partecipazione alle assemblee da parte dei lavoratori ed in considerazione delle caratteristiche e dei vincoli tecnici, impiantistici e di processo, il personale operativo del reparto di colata continua potrà partecipare alle assemblee retribuite previste all'interno del proprio turno di lavoro, in funzione delle esigenze richieste dai processi produttivi in corso. Il personale che, in funzione dei vincoli di cui sopra, non partecipi alle assemblee all'interno del proprio turno di lavoro, potrà partecipare all'assemblea del turno di lavoro successivo.

La campagna Riconquistiamo il contratto

Si segnala infine la presenza nel campione di una decina di contratti aziendali sottoscritti nel 2013 nell'industria metalmeccanica che, sulla scia della campagna *Riconquistiamo il contratto* promossa dalla Fiom-Cgil all'indomani della firma separata dell'ultimo rinnovo del CCNL Metalmeccanici, prevedono il formale riconoscimento da parte delle aziende della rappresentatività della citata organizzazione sindacale e delle relative agibilità sindacali nei luoghi di lavoro, nonché trattamenti di miglior favore rispetto a quanto stabilito dai rinnovi separati del 2009 e del 2012. Nell'accordo della Bettinelli, ad esempio, la società conferma che alla Fiom-Cgil, ad ogni sua articolazione ed ai suoi rappresentanti in azienda,

⁽³⁶⁾ Cfr. il contratto aziendale Hayes Lemmerz.

⁽³⁷⁾ Cfr. l'integrativo Novelis.

continueranno ad essere riconosciuti i diritti e le agibilità sindacali, nelle stesse misure, nella stessa modalità e negli stessi termini con i quali sono stati riconosciuti fino al momento della firma del contratto. Quanto ai contenuti di carattere normativo, le parti convengono di riconoscere gli aumenti salariali previsti dal CCNL Metalmeccanici 5 dicembre 2012 come anticipo di eventuali futuri aumenti previsti da contrattazione collettiva nazionale. Si riconosce altresì l'integrazione salariale al 100% dei primi tre giorni di malattia così come previsto dal CCNL unitario del 2008 e si concorda che, in merito all'orario di lavoro ed al ricorso al lavoro straordinario, si continuerà ad applicare quanto è di prassi in azienda e stabilito nello stesso accordo unitario.

4. Mercato del lavoro

La contrattazione aziendale interviene sulla regolazione del mercato del lavoro tramite clausole attraverso cui direzione d'azienda, sindacato e RSU concordano le politiche occupazionali riguardanti la flessibilità in entrata e la gestione del mercato del lavoro interno. La materia del mercato del lavoro è presente in 156 contratti aziendali, pari al 26% del campione. Le garanzie occupazionali e il contratto di part-time sono gli istituti che registrano la frequenza contrattuale più elevata. In particolare, clausole di stabilizzazione e contingentamento delle forme di lavoro atipiche sono presenti in 65 accordi, pari al 10,8% del totale, mentre il contratto di lavoro a tempo parziale è oggetto di pattuizione in 92 contratti collettivi aziendali (15,3%). Tra gli strumenti di regolazione del mercato interno, accanto alle garanzie occupazionali, sono stati rinvenuti alcuni accordi che istituiscono bacini delle professionalità (1,8%). Tra le altre tipologie contrattuali, il contratto a tempo determinato è oggetto di disciplina in 39 contratti aziendali (6,5%), il lavoro in somministrazione in 28 (4,7%) e il telelavoro in 19 accordi (3,2%).

4.1. Politiche occupazionali

La maggior parte dei contratti aziendali riproduce, con varianti, la formula contenuta nell'art. 1, comma 01, del d.lgs. n. 368/2001 in forza della quale «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato». Sono poi esplicitate le condizioni e le modalità per il

ricorso alle tipologie contrattuali che rappresentano un'eccezione a tale regola ⁽³⁸⁾. Alcuni contratti vincolano la direzione d'azienda a concordare con le RSU eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero ad informare le rappresentanze sindacali sia in caso di stabilizzazione che di non conferma dei rapporti di lavoro a termine ⁽³⁹⁾.

4.1.1. Diritto di precedenza

In attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la maggior parte dei CCNL disciplina il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, per il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi. Questa norma è recepita dalla contrattazione aziendale integralmente o con variazioni rispetto all'efficacia temporale del diritto, anche con riferimento al lavoro in somministrazione. Alcuni contratti aziendali, ad esempio, prevedono che coloro che abbiano prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi avranno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, entro i 18 mesi successivi la cessazione del precedente rapporto di lavoro ⁽⁴⁰⁾. Altri contratti collet-

⁽³⁸⁾ Premesso che l'azienda ha fatto e farà ricorso principalmente a contratti di lavoro a tempo indeterminato, l'accordo Peg Perego, ad esempio, prevede anche l'utilizzo di tipologie contrattuali differenti, in funzione dell'andamento del mercato e delle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

⁽³⁹⁾ L'intesa conclusa in Estral, ad esempio, impegna l'azienda a comunicare alle RSU l'adozione di nuove o vecchie tipologie di contratti atipici. Analogamente, il contratto aziendale Flame Spray precisa che qualora si dovesse, per esigenze tecnico-produttive, ricorrere ad assunzioni non a tempo indeterminato, le parti concorderanno tali assunzioni, mentre la Cimolai e la Italfond, avvalendosi delle tipologie previste dal CCNL in materia di lavoro atipico, si impegnano a darne preventivamente informazione alle RSU e, prima della scadenza di tali contratti, le parti si incontreranno per una verifica della posizione lavorativa. Altri integrativi aziendali, quali Stroili Oro e Coin, aziende attive nella distribuzione, si limitano a costanti informative sull'andamento delle varie tipologie contrattuali.

⁽⁴⁰⁾ Vedi le intese siglate alla Artsana e alla STMicroelectronics. Analogamente, il contratto Metro Italia garantisce un diritto di precedenza per quei lavoratori che ne facciano esplicita richiesta e vantino un periodo lavorativo in azienda, continuo o disconti-

tivi confermano che per le assunzioni a tempo indeterminato l'azienda continuerà a dare priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro instaurato con contratti a termine e in somministrazione e che esprimano quelle potenzialità necessarie per ricoprire i ruoli previsti dalle organizzazioni del lavoro in cui operano ⁽⁴¹⁾.

4.1.1.1. Bacini delle professionalità

Il diritto di precedenza è in alcuni contratti reso effettivo attraverso l'istituzione di c.d. "bacini delle professionalità", ovvero delle banche dati in cui vengono registrati e monitorati i lavoratori che abbiano prestato servizio a tempo determinato presso l'azienda. In un contratto ⁽⁴²⁾, ad esempio, le parti istituiscono una banca dati dei rapporti di lavoro a termine e in somministrazione che raccoglie informazioni relativamente ai rapporti di lavoro intercorsi e cessati alla scadenza del termine, mansioni svolte, valutazione comportamentale e professionale, anzianità complessiva di servizio e, a richiesta delle stesse, un'eventuale valutazione espressa dalle RSU. Tale valutazione, di qualsiasi natura essa sia, non potrà essere comunicata dalla RSU né all'interessato né a terzi, ciò anche in osservanza delle vigenti norme in tema di privacy. Analogo impegno è assunto dall'azienda con riferimento alle eventuali valutazioni espresse dalle RSU. A tale banca dati la società farà prioritariamente riferimento in caso di successivi fabbisogni di personale con professionalità ed esperienze lavorative analoghe a quelle possedute dai lavoratori assunti a termine o in somministrazione che hanno già prestato servizio in azienda. Le ragioni del mancato utilizzo di tale personale in occasione di successive assunzioni verranno comunicate alle RSU, a richiesta delle stesse in occasione delle riunioni periodiche previste dal presente contratto, ciò fermo restando che le scelte in tema di assunzioni, osservate le norme in tema di precedenza nelle assunzioni ove applicabili, sono di esclusiva competenza e responsabilità dell'azienda.

Un altro integrativo ⁽⁴³⁾ istituisce un'apposita graduatoria con la finalità di garantire precedenza ai lavoratori stagionali qualora si rendessero

nuo, di almeno 18 mesi.

⁽⁴¹⁾ Così ad esempio in TenarisDalmine, Feltrinelli e Conad.

⁽⁴²⁾ Cfr., l'integrativo Rulli Rulmeca.

⁽⁴³⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Bolton.

necessarie assunzioni con tratto a tempo indeterminato o part-time. Coerentemente, la graduatoria pensata dall'azienda si costruirà attorno a due criteri ai quali verranno attribuiti dei punteggi: professionalità e competenze organizzative, a parità di punteggio subentrerà il computo dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia. La sommatoria di questi punteggi, entro il bacino così identificato, figurerà una graduatoria «cui l'azienda si atterrà nel procedere alle assunzioni».

Analogamente un'altra azienda ⁽⁴⁴⁾ formalizza un “modello bacino” entro cui inserire i lavoratori con qualifica operaia di III e IV livello con un'anzianità lavorativa minima presso l'azienda di almeno 9 mesi, in forza di un contratto a termine o di somministrazione.

4.1.2. Clausole di stabilizzazione

Diversi CCNL prevedono che i lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato trascorso un determinato periodo. Anche in questo caso la contrattazione aziendale recepisce la disposizione del CCNL, seppur con minore frequenza rispetto alle pattuizioni sul diritto di precedenza. In particolare, i contratti aziendali forniscono una disciplina di dettaglio, a contenuto migliorativo, sui criteri di maturazione e sulle modalità operative per rendere effettivo il diritto alla stabilizzazione ⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. l'integrativo Oerlinkon, secondo cui il lavoratore che ha maturato i requisiti può essere inserito nel “bacino” previa richiesta in forma scritta alla Direzione aziendale ed entro 30 giorni dal compimento dell'anzianità minima richiesta, pena la perdita del diritto di iscrizione. Entro questo meccanismo i criteri identificativi al fine di assunzione sono, in ordine di priorità, quello dell'anzianità operativa effettiva, quello della maggiore anzianità anagrafica e quello dei maggiori carichi famigliari. Quanto esposto, inoltre, sarà oggetto di continui monitoraggi e verifiche con le RSU di stabilimento.

⁽⁴⁵⁾ Con l'ultimo contratto aziendale la Estral, ad esempio, previa verifica dei carichi di lavoro, si impegna a confermare a tempo indeterminato solo i lavoratori che abbiano lavorato con contratto a tempo determinato per un periodo di 12 mesi. Analogo impegno è assunto dalla Exide, dove dal 2011 è entrata in vigore la regola di stabilizzazione dei contratti atipici (contratti a termine + *interim*), dopo 12 mesi di effettiva presenza. Il contratto aziendale Metelli prevede invece la stabilizzazione dei lavoratori e lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione che abbiano trascorso in azienda un periodo di almeno 24 mesi, anche non continuativi, nell'arco

4.1.3. Limiti al ricorso ai contratti c.d. “atipici”

La contrattazione aziendale, soprattutto nell’industria metalmeccanica, introduce norme sul contingentamento di tutte le tipologie di contratto a termine, computate solitamente rispetto alla singola unità produttiva e al totale della forza lavoro. Le percentuali di contingentamento variano, nel campione, in funzione del tipo di attività da un minimo dell’8% ⁽⁴⁶⁾, passando al 10% ⁽⁴⁷⁾, al 12% ⁽⁴⁸⁾, al 12,5% ⁽⁴⁹⁾, al 15% ⁽⁵⁰⁾, fino ad un massimo del 20% ⁽⁵¹⁾. Alcuni accordi, inoltre, specificano sia la base di calcolo temporale per il computo della percentuale ⁽⁵²⁾, che le tipologie contrattuali da considerare ai fini della definizione dell’organico complessivo di riferimento ⁽⁵³⁾.

di 36 mesi. Le intese raggiunte in Patheon e Michelin, rispettivamente nel chimico e nella gomma-plastica, sempre a titolo esemplificativo, esplicitano il generico impegno aziendale a stabilizzare determinate quote di lavoratori assunti con contratto di somministrazione ovvero a termine.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. i contratti Sgm e Stefana.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. gli accordi Seco Tools, O.r.i. Martin e Flame Spray.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. le intese siglate in Bianchi Vending Group e Italfond.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. l’integrativo Exide.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. le intese siglate in Lucchini, Peg Perego e Rollon.

⁽⁵¹⁾ Come negli integrativi Lanfranchi e Sematic, oltre agli esempi Conad e Manpower nel terziario, Giove Clear nei trasporti. Sempre in tema, il contratto Gucci prevede una clausola di contingentamento pari al 20% (25% per i lavoratori somministrati), incrementabile però sino al 35% in occasioni particolari quali Natale, “settimana della moda”, fiere o mostre.

⁽⁵²⁾ Ad esempio: triennale alla Lucchini, annuale alla Peg Perego, trimestrale alla Lanfranchi.

⁽⁵³⁾ Nel contratto Manpower, ad esempio, si precisa che il calcolo viene effettuato solo in riferimento al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. L’accordo Bianchi Vending Group considera nella forza lavoro complessiva anche gli stessi lavoratori assunti con contratto di somministrazione o a tempo determinato. Diversamente il contratto Exide: si prendono in considerazione il totale dei dipendenti, escluse le sostituzioni per maternità, i congedi straordinari ex l. n. 104/1992 e tutte le tipologie di aspettativa.

4.2. Tipologie contrattuali

4.2.1. Contratto a termine e somministrazione

Oltre alle clausole sul diritto di precedenza e sul contingentamento dei rapporti di lavoro a termine, la contrattazione aziendale interviene su taluni aspetti di carattere normativo riguardanti il lavoro in somministrazione e a tempo determinato ⁽⁵⁴⁾. Un'azienda ⁽⁵⁵⁾, ad esempio, conferma il diritto dei lavoratori somministrati a partecipare alle assemblee del personale dipendente e assicura la propria disponibilità a concordare con le imprese di somministrazione la possibilità di rendere disponibili idonei locali per consentire a tali lavoratori, utilizzati presso le proprie unità produttive, di tenere specifiche assemblee ad essi destinate. La contrattazione aziendale regola inoltre l'applicazione del premio di risultato ai lavoratori somministrati. In alcuni casi, i trattamenti economici integrativi sono riconosciuti ⁽⁵⁶⁾, in altri casi no ⁽⁵⁷⁾, in altri ancora la questione non viene affrontata affatto.

4.2.2. Part-time

Nella contrattazione collettiva aziendale, le clausole sul part-time riguardano l'articolazione del regime di orario ridotto (forma verticale, orizzontale o mista), i limiti orari e numerici, le causali per la richiesta di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time e i diritti dei lavoratori che prestano servizio a tempo parziale.

⁽⁵⁴⁾ In H.P., ad esempio, si è pattuito che «i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, per sostituzione di lavoratori assenti o per i quali esiste l'obbligo di conservazione del posto, avranno almeno il livello di inquadramento iniziale previsto per la mansione alla quale saranno adibiti», con l'ulteriore impegno ad esaminare con la RSU la possibilità o opportunità «dell'assunzione del lavoratore o a tempo indeterminato o con un nuovo contratto a termine». Anche l'intesa siglata in Ubi ha disciplinato il ricorso ai contratti a termine, specificando per esempio che la durata degli stessi deve essere compresa entro un minimo di 3 mesi ed un massimo di 12, comunque prorogabili.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. l'integrativo AgustaWestland.

⁽⁵⁶⁾ Come ad esempio nelle intese Brembo e AgustaWestland.

⁽⁵⁷⁾ Come secondo il contratto Rodacciai.

Causali

Quanto alle causali, le clausole contrattuali tendono a specificare o ad ampliare le ipotesi previste dai CCNL, stabilendo anche i criteri di precedenza per l'accoglimento delle richieste di conversione avanzate dai lavoratori ⁽⁵⁸⁾. La concessione del part-time risponde spesso ad esigenze di conciliazione vita-lavoro con riferimento alla maternità ⁽⁵⁹⁾. In alcuni casi ⁽⁶⁰⁾, la contrattazione aziendale disciplina un complesso e articolato sistema di accoglimento delle richieste di part-time che si realizza nella definizione di una graduatoria stilata sulla base delle seguenti motivazioni. Ogni lettera alfabetica ed il relativo ordine costituisce criterio di priorità in graduatoria, ai fini della precedenza nell'accoglimento del tempo parziale: a) assistenza ai figli fino al compimento degli otto anni di età; b) motivi di salute del richiedente certificati da struttura pubblica (escluso il medico di base), assistenza a genitori anziani malati, coniuge/convivente; c) motivi di studio o altri motivi del richiedente. Di seguito i criteri di assegnazione dei punteggi alle richieste di cui al punto a): per ogni figlio di età da zero a tre anni: punti 11; da quattro a sei anni: punti 5; da sette a otto anni: punti 4. A parità di collocazione in graduatoria si farà riferimento alla data di presentazione della domanda. A parità di punteggio il genitore unico convivente con il minore avrà la precedenza. Qualora i suddetti punti non dovessero essere sufficienti per definire la priorità, verrà considerata l'anzianità di servizio. Le nuove richieste avranno precedenza sulle proroghe.

Limiti numerici

In funzione del tipo di prodotto realizzato e della composizione della manodopera (es. più donne), la contrattazione aziendale interviene sui limiti numerici fissati dai CCNL per il ricorso al lavoro part-time ⁽⁶¹⁾.

⁽⁵⁸⁾ Alla Ballarini Paolo & Figli, Lindt e Feltrinelli, ad esempio, avranno la precedenza i lavoratori con comprovate ragioni di salute, di carattere familiare e assistenziale, mentre alla Metelli la concessione del part-time è subordinata alla presenza di esigenze personali quali figli fino a 10 anni o familiari di primo grado da accudire o, in casi da valutare, di secondo grado.

⁽⁵⁹⁾ Esemplicativi gli accordi siglati in Sma Simply Market, Ferrero, Manpower e Banca Popolare di Vicenza, così come l'istituto del "part-time mamma" in Telecom.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. l'integrativo Prima Comunicazione.

⁽⁶¹⁾ L'art. 4, punto B), sezione IV, titolo I, del CCNL Metalmeccanici, ad esempio,

4.2.3. Apprendistato e stage

La disciplina degli stage e dei rapporti di lavoro in apprendistato è definita, generalmente, da specifici accordi attraverso cui aziende e rappresentanze dei lavoratori condividono, ad esempio, i contenuti dei piani formativi aziendali in caso di inserimenti multipli. Oltre a ciò, l'intervento della contrattazione aziendale in materia di apprendistato è limitato a clausole in cui viene ribadita la predilezione dell'azienda all'inserimento di giovani con tale tipologia contrattuale. Ulteriori interventi sono del resto preclusi in ragione del fatto che il CCNL fornisce una disciplina uniforme della tipologia contrattuale, non modificabile dalla contrattazione integrativa. Le poche clausole dedicate alle forme di lavoro a contenuto formativo, rinvenute nel campione di contratti integrativi aziendali qui considerato, riguardano le condizioni economico-normative degli apprendisti e degli stagisti, e impegni di carattere obbligatorio assunti dalle aziende nei confronti delle rappresentanze sindacali ⁽⁶²⁾.

fissa al 3% del personale in forza a tempo pieno il limite massimo all'utilizzo del part-time. Gli integrativi delle aziende del settore intervengono sul tetto in aumento, innalzandolo al 4 (es. Flame Spray), 5 (es. Bianchi Vending Group), 6 (es. Metelli e Schneider Electric), 8 (es. Ballarini) fino a un massimo del 10% registrato nel contratto aziendale Prima Comunicazione.

⁽⁶²⁾ Alla Renner, ad esempio, è esternata una certa predilezione per il contratto di apprendistato quale forma di inserimento in azienda e, più in generale, nel mercato del lavoro. A testimoniare questo indirizzo di favore, il management dell'impresa produttrice di vernici e le organizzazioni sindacali hanno convenuto che agli apprendisti siano riconosciuti i superminimi collettivi e che gli stessi «saranno equiparati agli altri dipendenti per quanto inerente la corresponsione del Premio di partecipazione». Una predilezione, seppur generica, per il contratto di apprendistato quale contratto di inserimento in azienda è annunciata altresì nelle intese contrattuali siglate in Saras e Gucci. Anche la Carrefour favorisce l'inserimento del personale mediante contratto di apprendistato e «ribadisce la propria volontà di convertire a tempo indeterminato, al termine del percorso formativo, gli apprendisti che risultassero idonei alla mansione» in misura superiore all'80%. Il contratto collettivo aziendale Grom mostra una preferenza per l'apprendistato in forma professionalizzante (o di mestiere) «per dare ulteriore impulso all'inserimento dei giovani ed alla loro formazione valoriale».

4.2.4. Telelavoro

Nel campione considerato, soltanto il 3,2% di contratti disciplina il telelavoro ⁽⁶³⁾. La contrattazione aziendale interviene richiamando gli obiettivi generali che motivano il ricorso al telelavoro, di norma coincidenti con la necessità di garantire una migliore conciliazione vita-lavoro dei dipendenti ⁽⁶⁴⁾. In particolare, tra le causali più ricorrenti figurano l'assistenza di familiari, gravi patologie e altri casi di disagio nel quale incorra il lavoratore ⁽⁶⁵⁾. Sono presenti inoltre clausole che prevedono limiti numerici ⁽⁶⁶⁾ o percentuali ⁽⁶⁷⁾ per il ricorso al telelavoro, nonché limiti temporali ⁽⁶⁸⁾. Infine, la contrattazione aziendale disciplina principi, regole e modalità di attivazione del telelavoro ⁽⁶⁹⁾. In generale, il ricorso alla tipologia contrattuale è consentito nel rispetto di una serie di principi che includono la volontarietà e la possibilità di reversibilità delle modalità in telelavoro, l'adozione, da parte dell'azienda, delle misure adeguate a garantire la protezione del software e dei dati utilizzati ed elaborati dal tele-

⁽⁶³⁾ L'accordo STMicroelectronics definisce "lavoro mobile" la prestazione lavorativa effettuata alternando periodi in cui la stessa viene svolta in azienda a periodi in cui la stessa viene svolta dal dipendente presso il proprio domicilio e/o residenza, con il supporto prevalente di strumenti informatici e telematici che consentono le comunicazioni a distanza tra il dipendente stesso e la sede aziendale.

⁽⁶⁴⁾ Come nel caso dei contratti STMicroelectronics, Enel, Gdf Suez, e AgustaWestland. A titolo di esempio, l'intesa sul telelavoro raggiunta in Enel sul telelavoro persegue l'obiettivo «di migliorare l'efficacia e la produttività della forza vendita favorendo al contempo il miglior equilibrio con le esigenze personali o familiari».

⁽⁶⁵⁾ Vedi, ad esempio, gli integrativi Sara Assicurazioni, Ibm e Eni.

⁽⁶⁶⁾ In Eni si è pattuito un apposito programma alla luce del quale, in via sperimentale, sarà costruito un "bacino" di 20 lavoratori, «nei casi in cui la risorsa sia affetta da una grave patologia e svolga, o possa svolgere, un'attività telelavorabile». Analogo progetto pilota è stato pattuito alla Gdf Suez, con l'interessamento di 21 risorse (4 dell'unità credito e 17 dell'unità *customer care*).

⁽⁶⁷⁾ Ad esempio, in AgustaWestland il 3% dei dipendenti a tempo indeterminato.

⁽⁶⁸⁾ A titolo esemplificativo, l'integrativo Sara Assicurazioni prevede un periodo massimo di 6 mesi rinnovabile.

⁽⁶⁹⁾ L'integrativo Aon richiama l'«Accordo di trasformazione del contratto di lavoro da lavoro in sede a contratto di telelavoro», che consente al lavoratore di svolgere la prestazione lavorativa presso la propria abitazione dove «sarà progettato e attrezzato a carico del datore di lavoro uno spazio idoneo allo svolgimento della prestazione di lavoro». La disciplina applicata, salvo la veloce integrazione riguardante la presenza di una linea dati presso l'abitazione di riferimento, è quella prevista dal CCNL applicato da Aon (il CCNL Terziario) e dall'integrativo aziendale.

lavoratore, la possibilità, da parte dell'azienda, di accedere al luogo in cui viene svolto il telelavoro e la garanzia al telelavoratore dei diritti collettivi propri dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda ⁽⁷⁰⁾. Alcuni contratti prevedono anche una disciplina normativa di dettaglio che interessa la natura giuridica del rapporto ⁽⁷¹⁾, nonché la regolazione della flessibilità oraria ⁽⁷²⁾.

5. Risorse umane

Se da un lato il sistema di inquadramento del personale definito dai CCNL rappresenta uno strumento gestionale per le imprese, la contrattazione aziendale agisce come mezzo per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze trasversali dei lavoratori, non pienamente valorizzate dai sistemi classificatori definiti dai CCNL. La professionalità espressa dalle risorse umane è del resto un fattore strategico per la crescita e la competitività delle imprese, che esprimono un crescente bisogno di affiancare alla flessibilità degli orari la flessibilità professionale, per rispondere con tempestività e senza perdere in qualità alle richieste del mercato. Accanto alla leva economica è strategica in tal senso la funzione della formazione e lo sviluppo del capitale umano, non solo per favorire i processi di mobilità dei lavoratori, per «adeguare le capacità dei lavoratori

⁽⁷⁰⁾ Vedi, ad esempio, le intese concluse in Gdf Suez e AgustaWestland.

⁽⁷¹⁾ Un esempio è l'accordo integrativo STMicroelectronics: lo svolgimento del programma di telelavoro non comporterà alcuna variazione e/o mutamento della natura giuridica del rapporto di lavoro già esistente, né della sede di lavoro presso la quale il dipendente continuerà ad essere in carico. Non saranno altresì pregiudicati l'inquadramento dei dipendenti interessati dal progetto, il relativo livello retributivo, le connesse possibilità di avanzamento di carriera, i piani formativi e le opportunità di crescita personali. Il contratto definisce poi nel dettaglio i criteri di carattere generale, le modalità di svolgimento e le procedure per l'accesso questa specifica tipologia di lavoro.

⁽⁷²⁾ Circa i regimi di orario, per esempio, l'intesa Sara Assicurazioni prevede che l'orario di lavoro del dipendente non muta; il lavoratore dovrà comunque garantire per ogni giornata lavorativa a domicilio una fascia di coincidenza di minimo tre ore tra l'attività svolta per l'appunto a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza, nonché almeno un rientro settimanale presso la sede di lavoro. Ulteriormente, presso lo stabilimento di Vimercate la Ibm, di intesa con le OO.SS., ha formalizzato la possibilità di ricorrere al telelavoro per i dipendenti con turno "disagiato" (tra le 22:00 e le 6:00), con possibilità di estensione anche ai lavoratori degli altri turni, previa richiesta e verifica delle esigenze tecnico-organizzative.

alle mutate tecnologie ed alle diverse forme di lavoro»⁽⁷³⁾, piuttosto che per soddisfare necessità di aggiornamento professionale ma anche per incrementare la qualità del lavoro e realizzare quindi vantaggi competitivi. Le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano nel complesso una frequenza contrattuale relativamente alta, pari al 30,1% del campione. Nello specifico, il tema dello sviluppo professionale è oggetto di regolamentazione nel 24% dei contratti collettivi aziendali analizzati, quello dell'inquadramento nel 16,5%.

5.1. Inquadramento e professionalità

Clausole a contenuto obbligatorio e normativo trattano a vario titolo la materia dell'inquadramento del personale, talvolta integrando il sistema di classificazione del CCNL. Le pattuizioni di carattere obbligatorio riguardano principalmente le procedure di informazione e la programmazione degli incontri aventi ad oggetto l'inquadramento dei lavoratori⁽⁷⁴⁾, ma non mancano veri e propri interventi sui sistemi di classificazione del personale⁽⁷⁵⁾.

Mappatura e valorizzazione della professionalità

Nel campione di contratti si rinvencono con maggior frequenza clausole che prevedono l'istituzione di sistemi di mappatura e valutazione delle professionalità (c.d. *job evaluation*), finalizzati al riconoscimento delle

⁽⁷³⁾ Cfr. l'integrativo Ontex.

⁽⁷⁴⁾ In Marzotto e Technosky, a titolo esemplificativo, si sono concordati incontri tra RSU, organizzazioni sindacali e management aziendale per monitorare la situazione dell'organico e la congruità dell'inquadramento.

⁽⁷⁵⁾ L'integrativo aziendale Trenord, ad esempio, disciplina un vero e proprio sistema di classificazione e inquadramento del personale, in via transitoria fino al rinnovo del CCNL Mobilità, «con l'obiettivo di facilitare la necessaria integrazione organizzativa ed operativa aziendale». Anche gli accordi Expo 2015 prevedono una disciplina modificativa del sistema di inquadramento del CCNL Terziario, distribuzione e servizi. Nel comparto alimentare, la Perfetti Van Melle, da ultimo contratto aziendale, ha optato per introdurre una nuova professionalità. La nuova figura, inquadrata al IV livello del CCNL Industria alimentare, è denominata "tutor di confezionamento", è attribuibile contemporaneamente ad un massimo di 10 dipendenti ed avrà tra i suoi compiti quelli di addestrare i dipendenti addetti al confezionamento e di trasferire conoscenze relative alla gestione degli impianti, senza alcuna responsabilità gestionale o di reparto.

competenze trasversali dei lavoratori. Il contratto di una azienda ⁽⁷⁶⁾ del comparto alimentare ha regolato un complesso sistema interno di certificazione delle competenze basato su una sistematica valutazione delle professionalità. Nel merito, l'intesa prevede che le parti procederanno ad individuare le competenze tecniche, le competenze trasversali, ecc., quindi ad una valutazione delle stesse coinvolgendo due o più soggetti valutatori. I soggetti incaricati della valutazione, nello specifico, dovranno attribuire a ciascun lavoratore un giudizio tra insufficiente e ottimo, passando per sufficiente e buono, differenziando altresì per ruolo entro la macro-suddivisione operatore/impiegato ovvero responsabile/coordinatore. Coerentemente, dal sistema di valutazione esemplificato scaturirà una precisa configurazione delle professionalità a disposizione. L'azienda si propone così di «apprezzare il diverso grado di professionalità raggiunto dal lavoratore, riconoscendo all'interno dei livelli inquadramentali IV, III, III S, II un ulteriore valore retributivo».

Il riconoscimento economico della professionalità

Una pattuizione ricorrente nei contratti collettivi delle aziende metalmeccaniche riguarda il riconoscimento economico della professionalità espressa dalle maestranze. Il rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 2009 (nota a verbale alla 3ª categoria, sezione IV, titolo II, CCNL Metalmeccanici) ha previsto infatti che, nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3ª categoria, saranno individuati coloro che, con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'azienda, operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali. A tali lavoratori è riconosciuto, con decorrenza 1º marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 dei minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrata dei suddetti minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo. Tuttavia i profili tassativi aventi diritto a tale elemento non sono stati ancora concordati e le parti hanno rimandato la loro definizione ai lavori di una apposita Commissione. La contrattazione aziendale è pertanto intervenuta in materia, definendo, in

⁽⁷⁶⁾ Cfr. l'intesa San Benedetto.

via temporanea rispetto a future previsioni da parte della contrattazione nazionale, i parametri per il riconoscimento dell'elemento retributivo di professionalità (c.d. 3^a ERP)⁽⁷⁷⁾.

Professionalità e meccanismi premianti

Oltre alla erogazione di importi fissi collegati al sistema di inquadramento del CCNL, la valorizzazione economica delle professionalità si realizza anche attraverso forme di retribuzione incentivante. Una *best practice* in questo campo è rappresentata dalla TenarisDalmine, azienda che dal 1995 ha istituito un "Premio professionalità espressa", la cui struttura è stata aggiornata dal rinnovo contrattuale del 2012. Il premio viene calcolato sulla base di valori tabellari lordi mensili che variano a seconda della fascia a cui appartiene il singolo dipendente (A, B, C, D, E, F). Per ciascuna fascia l'ammontare mensile del premio viene diversificata a seconda del grado di professionalità espresso dal lavoratore che potrà essere "minimo", "medio inferiore", "medio", "medio superiore" o "massimo". Il grado di professionalità di ciascun lavoratore viene individuato alla luce del punteggio ottenuto da ogni singolo lavoratore a seguito della compilazione di una scheda di valutazione della professionalità espressa caratterizzata da diverse voci relative, ad esempio, alle capacità relazionali e alle conoscenze del lavoratore, alla polivalenza e polifunzionalità, oppure ai risultati da questi ottenuti al lavoro. Il corretto funzio-

⁽⁷⁷⁾ Il contratto Istringhausen, ad esempio, prevede la corresponsione della 3^a ERP ai lavoratori connessi al ciclo produttivo che, trascorso un congruo periodo di permanenza nella terza categoria, hanno dimostrato particolari capacità trasversali a seguito di valutazione delle performance da effettuarsi a carico dell'azienda. Tale valutazione comprenderà l'analisi della capacità di svolgere le attività e di puntare con costanza, continuità e determinazione al risultato atteso; capacità di fornire livelli di prestazione stabili, continui e garantendo gli standard di qualità; capacità di predisporre e organizzare in modo autonomo e sistematico il proprio lavoro; capacità di creare momenti di integrazione e collaborazione con i propri colleghi attraverso un atteggiamento relazionale di apertura; spiccata disponibilità verso i colleghi in particolare modo nella collaborazione alla risoluzione dei problemi. La valutazione avverrà mediante l'attribuzione per ogni singola voce di un punteggio su una scala da 1 a 5 dove: 1 = prestazione non rispondente agli standard e alle attese; 2 = prestazione solo parzialmente rispondente agli standard e alle attese; 3 = prestazione mediamente in linea agli standard e alle attese; 4 = prestazione pienamente in linea agli standard e alle attese; 5 = prestazione ampiamente superiore agli standard e alle attese. L'attribuzione della 3^a ERP avverrà solo al raggiungimento di un punteggio compreso nel range tra 16 e 25.

namento del sistema è garantito da una Commissione paritetica che, tra le altre funzioni, esprime i nominativi dei soggetti valutatori, incaricati appunto di compilare le schede di giudizio sulle professionalità dei singoli lavoratori.

5.2. Formazione e sviluppo professionale

Il tema della formazione è centrale nella contrattazione aziendale: lo sviluppo professionale delle risorse umane può garantire al contempo una maggiore competitività dell'azienda e una maggiore occupabilità dei lavoratori sul mercato del lavoro ⁽⁷⁸⁾. Diversi contratti aziendali pongono l'accento sul valore prioritario della formazione, quale leva strategica del cambiamento e dell'innovazione, indispensabile strumento finalizzato al miglioramento continuo della professionalità dei lavoratori e imprescindibile leva per uno sviluppo ed una crescita competitiva del sistema azienda ⁽⁷⁹⁾. In altre aziende le parti riconoscono la formazione e lo sviluppo delle competenze tra gli elementi chiave per far fronte alla concorrenza, per la creazione di valore aggiunto e per il supporto al piano strategico aziendale ⁽⁸⁰⁾.

Organismi aziendali con competenza in materia di formazione

Alcuni tra i contratti aziendali analizzati istituiscono organismi monocratici o bilaterali cui vengono assegnate specifiche funzioni, anche di rappresentanza, in materia di formazione e sviluppo professionale. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti, in alcuni casi tra i componenti della RSU aziendale è stato individuato il "Rappresentante per la formazione dei lavoratori" cui viene assegnato il compito di relazionarsi con la direzione aziendale e che avrà compiti propositivi in materia di formazione professionale dei dipendenti ⁽⁸¹⁾. In altri casi ⁽⁸²⁾ è stata istituita una Commissione formazione, con composizione paritetica,

⁽⁷⁸⁾ Vedi ad esempio l'integrativo Coca-Cola HBC.

⁽⁷⁹⁾ Vedi ad esempio gli integrativi Lucchini e Valentino.

⁽⁸⁰⁾ Così come gli integrativi aziendali firmati in Intesa San Paolo e Cobra.

⁽⁸¹⁾ Cfr. gli accordi Acciaierie Arvedi e Rodacciai.

⁽⁸²⁾ Le intese raggiunte in NH Hotels, per il turismo, e Owens Illinois nel vetro.

per l'indirizzo e la supervisione dei programmi formativi, oppure un gruppo di studio ⁽⁸³⁾.

Informazione e consultazione

Si riscontrano poi clausole che istituiscono specifiche procedure d'informazione delle rappresentanze dei lavoratori in merito al tema dello sviluppo professionale. In alcuni contratti, ad esempio, le parti concordano che annualmente, prima dell'approvazione del budget e su richiesta delle OOSS, verranno condivisi i bisogni formativi e addestrativi dei dipendenti ⁽⁸⁴⁾. Altri contratti prevedono impegni più generici da parte delle aziende a condividere con le RSU i piani formativi, limitandosi a tenere informate le RSU sulle iniziative di formazione in corso e si rende disponibile a prendere in considerazione eventuali proposte di formazione specifiche eventualmente presentate dalle RSU stesse ⁽⁸⁵⁾.

Sistemi di monitoraggio dei percorsi formativi

Anche le procedure per la pianificazione e la verifica dei percorsi individuali di formazione sono materia di contrattazione aziendale. Coca-Cola Hbc, ad esempio, ha istituito un libretto formativo informatico sul quale certificare i percorsi formativi e gli eventuali avanzamenti profes-

⁽⁸³⁾ L'integrativo Valentino istituisce, ad esempio, un gruppo di studio paritetico con i seguenti compiti: conoscere e discutere i programmi di formazione e addestramento della Società; analizzare i bisogni formativi e professionali; ricercare, condividere e definire aree, temi e bisogni formativi per i quali progettare e realizzare attività congiunte; valutare la possibilità di attivare in azienda proposte formative avanzate a livello nazionale o territoriale.

⁽⁸⁴⁾ Negli accordi Esselunga e Carrefour sono previsti fasi di confronto sulla definizione e programmazione dei corsi di formazione. Il contratto collettivo Seco Tools prevede un incontro specifico annuale per la definizione del piano di formazione con il relativo budget, mentre la Chibro si impegna a definire un percorso di formazione condiviso con la RSU: budget economici e di ore formazione andranno coerentemente individuati e discussi di norma entro il mese di dicembre di ogni anno. L'accordo Lucchini, ancora, prevede invece che i piani di formazione finanziata saranno definiti dalla società previa confronto preventivo con la RSU, che avverrà con cadenza annuale; qualora si ravvisasse la necessità o la opportunità di attività formative per le quali attingere a fondi e/o finanziamenti, aggiuntive rispetto a quelle definite annualmente, sarà possibile calendarizzare ulteriori appositi incontri.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. il contratto aziendale Bayer.

sionali dei dipendenti. Il contratto Whit, ancora, prevede un incontro annuale tra capo e collaboratore per la consuntivazione degli obiettivi e della formazione effettuata l'anno precedente e la pianificazione degli obiettivi e della formazione dell'anno in corso, stabilendo tra l'altro che, su richiesta del collaboratore, oltre alla presenza di un rappresentante dell'ufficio personale, potrà essere presente un rappresentante della RSU.

Incentivi per la formazione

Infine, alcuni contratti aziendali prevedono sistemi d'incentivo economico per favorire la partecipazione dei lavoratori ai programmi di formazione promossi dall'azienda, soprattutto tra quelli organizzati al di fuori dell'orario di lavoro. È questo il caso del contratto TenarisDalmine che, per incentivare la frequenza ai corsi extra-lavorativi, istituisce, ad esempio, una "Indennità corsi fuori orario", equivalente al trattamento del lavoro straordinario individuale (magg. 25% per le prime 2 h/giorno e del 30% per le successive) per ciascuna ora di corso effettivamente frequentata, indipendentemente dal superamento del test finale. Il superamento del test finale invece, oltre a consentire la registrazione del corso nel libretto formativo e la relativa crescita del curriculum personale legato al proprio iter formativo-professionale, determinerà le ore utili per i c.d. corsi "bonus".

6. Organizzazione del lavoro

La maggior parte delle clausole a contenuto normativo extra-economico riguarda l'organizzazione del lavoro. La legislazione sull'orario, in particolare, ha storicamente perseguito gli obiettivi di garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori e di conciliazione dei tempi di lavoro con i vari impegni della vita. La contrattazione collettiva aziendale sull'orario di lavoro assolve la funzione di temperamento di tali obiettivi con le esigenze di produttività e competitività delle imprese, essendo l'organizzazione dei tempi di lavoro la principale determinante del costo del lavoro per unità di prodotto ⁽⁸⁶⁾.

⁽⁸⁶⁾ Nell'integrativo Valentino, le parti convengono che il regime di orari e le norme che li regolamentano devono rispondere da un lato alle esigenze di efficienza organizzativa dell'azienda, dall'altro alle esigenze di carattere sociale dei lavoratori.

6.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa

L'orario di lavoro è, dopo la retribuzione, la seconda materia più negoziata a livello aziendale ed è presente in 240 contratti collettivi, pari al 40% del campione. Nel dettaglio, la gestione delle ferie, festività e fermate collettive è il principale oggetto di negoziazione in azienda (19,5%), seguito dall'organizzazione della turnistica (12%) e dalla disciplina dello straordinario (9%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: flessibilità dell'orario in ingresso e uscita (8,4%), banca delle ore (8,2%), trasferte e missioni (7,7%), pause (7,3%), reperibilità (5,3%), orario multiperiodale (3,8%) e permessi annui retribuiti (PAR) (2,7%).

6.1.1. Regimi di orario a turni

L'organizzazione del lavoro a turni risponde ad esigenze tecnico-organizzative aziendali di efficientamento della capacità produttiva e saturazione degli impianti, in relazione a contingenti o persistenti opportunità di mercato, nonché in funzione di specifiche caratteristiche del prodotto o del servizio che, ad esempio, non consentono l'interruzione dell'operatività degli impianti. Le modalità di organizzazione delle turnistiche risultanti dalla contrattazione aziendale sono molteplici, e variano in funzione del tipo di produzione, di azienda e del settore di riferimento.

Ritmi rotativi

In ragione del tipo di attività e delle esigenze di produttività, ad esempio, i regimi di turnazione possono essere organizzati secondo ritmi rotativi a ciclo continuo, con impianti, esercizi, store, uffici e servizi vari operativi per tutta la giornata e 7 giorni su 7⁽⁸⁷⁾, o a ciclo discontinuo, non procedendo quindi 24 ore su 24 e tutti i giorni della settimana.

⁽⁸⁷⁾ Opzione frequente nelle aziende siderurgiche.

Turni avvicendati con riposi a scorrimento

Tra i sistemi di organizzazione del lavoro, il lavoro a turni avvicendati, con riposi compensativi a scorrimento ⁽⁸⁸⁾, realizza un ciclo rotativo articolato, ad esempio, su due o più turni diversi ogni due o tre settimane. In questo caso, i lavoratori effettuano un giorno di riposo settimanale in coincidenza con la domenica ed uno a scorrimento, secondo il ciclo dei turni, con conseguente riduzione complessiva dell'orario normale di lavoro settimanale ⁽⁸⁹⁾. Nel comparto *automotive* ⁽⁹⁰⁾, questo schema di turnazione realizza una deroga al regime dei riposi previsto dal d.lgs. n. 66/2003 in quanto, in alcune settimane, la somma tra il riposo settimanale (24 ore) e quello giornaliero (11 ore) è di 32 ore, invece che di 35.

Lo schema c.d. 6x6

Nei comparti della meccanica e della cantieristica, è diffuso invece lo schema c.d. 6x6 ⁽⁹¹⁾. Si tratta di un regime di turnazione che prevede la lavorazione su sei giorni a settimana, per 6 ore al giorno, con due, tre o quattro turni al giorno. In questo modo, ciascun lavoratore può restare operativo, senza interruzioni che spezzano il ritmo lavorativo, per l'intero arco della giornata lavorativa (6 ore), in piena conformità con l'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, ai sensi del quale l'intervallo per pausa deve essere concesso «qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore» ⁽⁹²⁾. A compensazione delle 4 ore settimanali non lavorate ma retribuite come ordinarie, alcuni contratti collettivi scalano ore dal monte ore di permessi annui retribuiti (PAR) del dipendente e/o retribuiscono le ore come se fossero lavorate.

⁽⁸⁸⁾ È il caso di Fiat e indotto, Ducati, AgustaWestland e Beretta.

⁽⁸⁹⁾ Ad esempio, nell'ultima intesa contrattuale la Beretta si riserva la possibilità di ricorrere ad un articolazione dell'orario su 21 turni settimanali con una turnazione a cinque squadre e con sistema di tre giorni consecutivi di lavoro e due di riposo, qualora particolari picchi produttivi ed esigenze di utilizzo degli impianti ad alta intensità lo dovessero richiedere. In tal modo, l'azienda bresciana ipotizza una riduzione dell'orario di lavoro pari a 6,4 ore per settimana con una prestazione media per lavoratore di 33,6 ore settimanali.

⁽⁹⁰⁾ Così come il contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del gruppo Fiat, nonché gli integrativi delle aziende del gruppo e di quelle dell'indotto.

⁽⁹¹⁾ Cfr. l'intesa Fincantieri.

⁽⁹²⁾ Nella maggior parte dei casi, la pausa mensa viene concentrata a inizio o fine turno.

Trattamenti economici

Al pari delle modalità organizzative delle turnistiche, anche i trattamenti integrativi corrisposti ai lavoratori coinvolti in turni c.d. disagiati (notturni, semi-notturni, domenicali e festivi) sono oggetto di contrattazione e quindi suscettibili di disciplina variabile in funzione di circostanze negoziali e disponibilità economiche aziendali.

6.1.2. Regimi di orario flessibili

6.1.2.1. Orario plurisettimanale e banca delle ore

Esigenze sempre più marcate di competitività hanno favorito la diffusione nella contrattazione collettiva aziendale di forme di modulazione del lavoro volte a preordinare e pianificare interventi di flessibilità in risposta all'andamento mutevole del carico di lavoro. Per fronteggiare le fluttuazioni imposte dalla domanda di mercato, la contrattazione aziendale è così intervenuta attivando gli strumenti di flessibilità oraria regolati dal CCNL, tra cui, in particolare, il c.d. orario plurisettimanale. Tale istituto consente di ampliare la base di calcolo dell'orario normale di lavoro in modo da evitare, nei periodi d'intensificazione dell'attività lavorativa, il ricorso alla disciplina limitativa ed economicamente più onerosa del lavoro straordinario, nonché di scongiurare modalità alternative di riduzione dell'orario nei periodi di contrazione della domanda. Alcuni contratti aziendali disciplinano invece l'istituto della banca ore, che prevede il recupero delle ore di straordinario nei periodi di minore intensità di lavoro in luogo della retribuzione della prestazione in forma maggiorata.

Limiti minimi e massimi del regime di flessibilità

La contrattazione aziendale è intervenuta sulla disciplina dell'orario plurisettimanale e della banca ore specificando i limiti minimi e massimi del regime di flessibilità previsti dai CCNL, le procedure di attivazione e le condizioni normative connesse a tale istituto. Alcuni contratti aziendali prevedono la conferma o l'abbassamento del massimale delle c.d. ore di flessibilità positiva fissato dai CCNL.

Modalità

Le modalità di implementazione dell'orario plurisettimanale e della banca ore sono ovviamente molteplici, così come svariate sono le eventuali maggiorazioni rese per i periodi di accumulo, di norma integrative rispetto alle previsioni del CCNL. In una azienda ⁽³⁾, ad esempio, le parti hanno deciso che le ore di straordinario o lavoro supplementare sono accantonate in un'apposita banca ore, con il riconoscimento di una maggiorazione retributiva del 3% rispetto a quanto previsto dal CCNL. La particolarità è che il sistema così pensato si lega al buon o cattivo tempo: in occasione di condizioni meteo sfavorevoli si farà ricorso alla fruizione della banca ore individuale, dato l'obiettivo di mantenere i debiti livelli di efficienza, comunque nella misura massima di 32 ore individuali. Anche un'altra azienda ⁽⁴⁾, in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale le parti hanno concordato che ogni dipendente potrà superare le ore previste contrattualmente sino ad un massimo di 48: queste ore saranno contabilizzate in banca ore ed utilizzate quindi con riposi compensativi, le ore eccedenti il limite delle 48 ore settimanali saranno computate come lavoro straordinario e retribuite come tali.

Informazione e consultazione

I contratti collettivi istituiscono poi specifiche procedure di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali per l'attivazione dell'istituto (c.d. esame congiunto), anche con riferimento alla fruizione delle ore di scarico, ovvero di recupero delle ore lavorate oltre l'orario normale di lavoro, da parte del lavoratore. Alla Bianchi Vending Group, ad esempio, l'orario plurisettimanale è attivato previa comunicazione e incontro tra direzione aziendale e RSU. Analogamente, la direzione aziendale della Ihi Charging Systems International incontra mensilmente la RSU per concordare le modalità di attuazione e un calendario indicativo delle giornate in cui effettuare la "flessibilità in negativo". L'accordo Endres Hauser stabilisce invece che, nel caso di recupero di ore prestate in eccesso, una volta comunicate al diretto responsabile, esso vada preventivamente comunicato (tramite il proprio responsabile) all'ufficio del personale, come si farebbe per un permesso per ferie o PAR.

⁽³⁾ È il caso dell'integrativo Grom.

⁽⁴⁾ Il rimando è al contratto integrativo Apple.

6.1.2.2. Straordinario c.d. esente

Gli interventi della contrattazione aziendale in materia di orario di lavoro straordinario prevedono normalmente una disciplina integrativa, in senso migliorativo, rispetto alla regolazione del CCNL, soprattutto per quanto riguarda le maggiorazioni ⁽⁹⁵⁾.

In forma alternativa o complementare rispetto al ricorso all'orario plurisettimanale, alcuni contratti aziendali di aziende metalmeccaniche intervengono sulla regolazione del regime orario straordinario c.d. esente di cui, in attuazione del CCNL, l'azienda può liberamente disporre, senza bisogno né di accordo né di informazione alle RSU, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica, di norma nella giornata del sabato. Alla normativa in vigore fino al 2012, che prevedeva 64 ore annue di orario plurisettimanale e 40 ore (48 ore per aziende fino a 200 addetti) di straordinario annuo esente da informazione preventiva, per un totale di 104 ore annue (o 112 per le aziende inferiori a 200 addetti) per tutti e due gli istituti, il rinnovo del CCNL 5 dicembre 2012 ha aggiunto 16 ore portando quindi il totale dei due istituti a 120 (128 per le aziende inferiori a 200 addetti) ore annue. Le ore di straordinario, utilizzate in più rispetto alle 40 (o 48) annuali, avranno una maggiorazione del 58%. Tali ore possono essere utilizzate con un mix tra straordinario e orario plurisettimanale, la cui somma non può comunque eccedere le 120 ore (128) annue e con i seguenti limiti: per l'orario plurisettimanale massimo 80 ore, e di conseguenza gli straordinari non potranno superare le 40 ore (o 48); per le straordinarie massimo 80 ore (o 88) e di conseguenza anche l'orario plurisettimanale non può superare le 40 ore.

La contrattazione aziendale interviene attivando l'istituto dello straordinario c.d. esente, talvolta richiamando le relative disposizioni definite dal CCNL, altre volte specificandone le modalità organizzative. Il

⁽⁹⁵⁾ La parte normativa dell'integrativo Renner, azienda del comparto chimico produttrice di vernici per il legno, si apre per esempio con la disciplina dell'orario di lavoro ed in particolare con l'incremento della maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro straordinario dal 15% al 20%, mentre quella del 25% è aumentata fino al 30%. Inoltre, è incrementato di 10 euro il premio per prestazioni straordinarie prestate nella giornata di sabato, portando il valore del premio ad 80 euro lordi. Il premio in questione viene, poi, esteso alla qualifica impiegati, mentre, sono esclusi i quadri e gli impiegati con funzioni direttive «purché la prestazione straordinaria nella giornata del Sabato sia formalmente ed in via via preventiva autorizzata dal responsabile del settore di appartenenza».

contratto di un'azienda siderurgica, ad esempio, dispone che a fronte di particolari esigenze produttive per il periodo di vigenza dell'accordo l'azienda potrà comandare prestazioni lavorative nella giornata di sabato in regime di straordinario in aggiunta a quanto previsto dal CCNL ⁽⁹⁶⁾. Il personale comandato all'attività lavorativa nelle giornate di sabato potrà richiedere la trasformazione del 50% delle ore lavorate in permessi retribuiti. Una disciplina di dettaglio per il ricorso allo straordinario c.d. esente è fornita invece dal contratto di una azienda della meccanica ⁽⁹⁷⁾, che stabilisce tra l'altro specifiche procedure di composizione di conflitti insorti in relazione a tale specifico istituto. A maggiore tutela del personale coinvolto nell'esecuzione del lavoro straordinario di produzione esente da informativa alle RSU, l'azienda potrà disporre di prestazioni di lavoro straordinario di produzione a livello di reparti e/o linee produttive, dandone notizia alla RSU con preavviso di almeno 15 giorni di calendario e a pacchetti minimi di 4 ore, di norma collocati da lunedì a giovedì nelle settimane di 5 giorni lavorativi. In questo caso le ore di straordinario non potranno essere superiori a 4 su base settimanale e a 16 su base mensile, oltre a non poter essere richieste con le modalità suddette nel periodo compreso tra il 16 giugno e il 31 agosto di ogni anno. Nel caso in cui, nonostante il rispetto da parte dell'azienda dei vincoli di cui sopra, le prestazioni straordinarie non siano effettivamente effettuate a causa di iniziative, dirette ed indirette, di carattere sindacale – ad eccezione di iniziative indette dalle confederazioni a livello nazionale e fatta salva una franchigia di 2 ore – le parti si incontreranno tempestivamente per definire il recupero delle ore di straordinario non effettuate, recupero che dovrà avvenire entro i 15 giorni di calendario successivi. Nel caso in cui non si raggiunga un accordo circa le modalità di recupero delle ore straordinarie di cui sopra, i pagamenti del primo conguaglio utile degli indicatori industriali e di redditività, previsti a norma del paragrafo premio di risultato, verranno erogati con le competenze del terzo mese successivo a quello previsto. In occasione della 9 ora giornaliera prestata in regime di straordinario verrà riconosciuta una pausa maggiorata pari a 3,75 minuti.

⁽⁹⁶⁾ Vedi il contratto aziendale Fabbrica d'Armi Pietro Beretta.

⁽⁹⁷⁾ Cfr. l'integrativo Same Deutz-Fahr.

6.1.2.3. Flessibilità dell'orario di entrata e uscita

Il diffondersi di forme di flessibilità dei tempi di lavoro è stato determinato non solo da esigenze di produttività e, segnatamente, da una maggiore attenzione all'efficienza organizzativa, ma anche dal bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Rispondono ai bisogni di efficienza organizzativa le pattuizioni riguardanti le procedure di timbratura ⁽⁹⁸⁾, il decorso dell'orario effettivo di lavoro ⁽⁹⁹⁾ e la disciplina dei ritardi ⁽¹⁰⁰⁾.

Con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento tra vita professionale e tempo libero la contrattazione collettiva è intervenuta invece sulla regio-

⁽⁹⁸⁾ Un esempio è rintracciabile nell'integrativo Officine Ambrogio Melesi. Invero, i lavoratori sono tenuti a segnalare la propria presenza in azienda attraverso l'utilizzo del badge: la timbratura deve essere effettuata sull'orologio di rilevazione presenza del reparto di appartenenza; inoltre è assolutamente vietato timbrare per conto di altri e detenere più di un cartellino di rilevazione. In caso di omessa timbratura per mancanza del badge il lavoratore deve presentarsi, antecedentemente all'inizio dell'orario di lavoro, dal proprio responsabile. In caso contrario verrà considerata mezz'ora di ritardo. La timbratura effettuata in ritardo comporta il conteggio delle ore di lavoro a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 minuti e fino ai 30. Il danneggiamento e/o la perdita del badge comporta la trattenuta di 2 euro dalla retribuzione.

⁽⁹⁹⁾ Alla Flame Spray, ad esempio, nel mese, è ammesso un cumulo di ritardi al mattino complessivo di 60 minuti, oltre ai quali l'ora di inizio del lavoro slitterà alla successiva mezz'ora, indipendentemente dall'entità del ritardo. La timbratura di inizio lavoro, per tutti, deve essere effettuata dopo essersi cambiati, per poter iniziare subito il proprio turno di lavoro. Il contratto aziendale prevede esplicitamente che se il lavoratore vuole prendere il caffè, deve farlo prima di timbrare. La timbratura di fine lavoro deve essere effettuata, invece, prima del cambio degli abiti, ovvero subito dopo aver smesso di lavorare.

⁽¹⁰⁰⁾ Alla Imq, le parti hanno concordato che in caso di ritardo in entrata o uscita anticipata nella misura di: ritardo/uscita anticipata da 1 a 5 minuti, al lavoratore verrà applicato automaticamente l'utilizzo di 5 minuti di PAR individuali o banca ore; ritardo/uscita anticipata da 6 a 10 minuti, al lavoratore verrà applicato automaticamente l'utilizzo di 10 minuti di PAR individuali o banca ore; ritardo/uscita anticipata da 11 a 15 minuti, al lavoratore verrà applicato automaticamente l'utilizzo di 15 minuti di PAR individuali o banca ore. Al lavoratore non verrà chiesta la giustificazione del ritardo o uscita anticipata per 5 variazioni mensili. L'azienda conferma che nella misura di 5 ritardi in entrata o uscite anticipate non applicherà quanto previsto dall'art. 9, comma b, sezione IV, titolo VII, del CCNL mentre per ritardi o uscite anticipate superiori a 5 variazioni al mese verrà chiesta giustificazione e l'azienda potrà applicare quanto previsto dal CCNL.

lazione degli orari di entrata e uscita introducendo, ad esempio, delle c.d. “fasce di flessibilità” che consentono ai dipendenti di iniziare e concludere la prestazione di lavoro non già ad un orario specifico, ma all’interno di una fascia oraria predeterminata dal contratto, oppure attraverso la previsione di diversi profili orari in cui svolgere il normale orario di lavoro ⁽¹⁰¹⁾.

6.1.3. Pause e servizio mensa

L’utilizzo del plurale quando si parla dell’istituto della pausa è d’obbligo. Occorre distinguere, infatti, i 30 minuti di intervallo stabiliti dalla legge, dai minuti di pausa per la consumazione del pasto previsti dai CCNL e, ancora, dagli eventuali ulteriori intervalli introdotti dalla contrattazione di secondo livello o dai regolamenti aziendali. Si distinguono inoltre le pause individuali, da quelle di natura collettiva. La contrattazio-

⁽¹⁰¹⁾ L’integrativo aziendale Alpitour ricomprende l’orario di lavoro standard nelle fasce 9:00-13:00/14:30-19:30 e specifica che «a tutti i lavoratori sono richieste quattro timbrature giornaliera», consentendo una certa elasticità sia in entrata (tra le 8:30 e le 9:30) che in uscita (tra le 12:30 e le 13:45, così come tra le 17:30 e le 18:30), a condizione che tutto il personale sia operativo nella fascia oraria “rigida” 9:30-12:30/14:30-17:30. La flessibilità in ingresso ed uscita viene comunque subordinata alla compatibilità con le esigenze delle singole unità organizzative, ad un obbligo di pausa minimo di 45 minuti e massimo di 2 ore, oltreché al mantenimento di almeno il 25% della forza lavoro durante la prima mezz’ora di apertura e durante l’ultima ora. Alla Siemens, ad esempio, l’ultimo contratto aziendale conviene che l’orario di ingresso flessibile è previsto dalle ore 8:00 alle ore 10:00; pertanto, l’orario normale di lavoro giornaliero sarà ricompreso tra le ore 8:00 e le ore 18:45, con una fascia minima di presenza comune che si collocherà dalle ore 10:00 alle ore 16:00 (il termine della fascia minima di presenza verrà spostato di 15 minuti laddove siano in vigore pause mensa di durata pari all’ora). Eventuali minori prestazioni giornaliera dal lunedì al giovedì fino ad un massimo di 2 ore e 45 minuti rispetto al termine dell’orario normale (18:45), dovranno essere compensate nell’arco del mese di calendario e nell’ambito della “fascia di orario normale” sopra definita (ossia, entro le 18:45), con il limite di 2 ore per la “compensazione” nella giornata di venerdì. In Aon, «nella misura massima di 8 ore mensili», eventuali «ritardi ed eccedenze giornaliera» possono essere «riportati al mese seguente e recuperati entro il 31 gennaio dell’anno successivo». Qualora poi i ritardi in entrata eccedessero «la fascia flessibile [quindi oltre le 9:30] non possono essere recuperati», ma solamente giustificati «utilizzando permessi retribuiti di minimo 15 minuti e multipli di essi [...] altrimenti si procederà alla trattenuta di un importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo stesso».

ne aziendale interviene sulla materia delle pause definendone l'articolazione (quando) e la dimensione quantitativa (quanto). Alcune clausole contrattuali rispondono ad esigenze di produttività ed efficienza organizzativa espresse dalle imprese ⁽¹⁰²⁾, mentre altre introducono in favore dei lavoratori strumenti di flessibilità riguardanti le modalità di fruizione degli intervalli dall'attività produttiva ⁽¹⁰³⁾. Si segnala infine la presenza di clausole relative alla ripartizione delle quote per il servizio mensa tra l'azienda e il lavoratore ⁽¹⁰⁴⁾.

⁽¹⁰²⁾ Esemplicativi del primo approccio alla regolazione dell'istituto sono gli accordi Cobra, Whit, Condenser, Novelis, Iveco e Seco Tools. In particolare, le prime due intese prevedono una rimodulazione in diminuzione della dimensione quantitativa della pausa, che viene riallineata alle norme di legge. Alla Condenser è stata concordata una articolazione della pausa mensa di 30 minuti su due fermate di 15 minuti. L'accordo Seco Tools ha introdotto invece il divieto di fruizione di pause per il fumo, per un'ora dall'inizio dell'attività lavorativa ed ancora per un'ora dalla fine dall'attività stessa (ad esempio: dalle 8:00 alle 9:00, dalle 11:00 alle 12:00, dalle 13:00 alle 14:00 e dalle 16:00 alle 17:00 e con la stessa logica per i turnisti), mentre il contratto aziendale Novelis ha previsto per il personale operativo in squadra sulle linee di colata continua, quando presente la squadra doppia, lo slittamento della pausa mensa a fine turno, con maggiorazioni per ogni slittamento effettuato. Alla Iveco, invece, fermo restando quanto previsto dalla contrattazione aziendale in tema di pause individuali a scorrimento, le parti convengono che nei casi di fermata tecnica dell'impianto che determini l'arresto prolungato dell'attività produttiva (pari o superiore a 8 minuti) impedendo il normale svolgimento della prestazione lavorativa da parte dell'addetto, la fruizione della pausa collettiva di 20 minuti possa essere effettuata durante il periodo di fermata dell'impianto.

⁽¹⁰³⁾ Le altre pattuizioni prevedono, come si diceva, una disciplina elastica circa le modalità di fruizione della pausa. Alla TenarisDalmine, ad esempio, in caso la pausa sia effettuata fuori dallo stabilimento la durata è determinata dalle timbrature di uscita/entrata ed è possibile prolungare detto intervallo fino ad un massimo di 2 ore, che possono essere compensate a fine giornata e fino al raggiungimento delle 8 ore. Analogamente, l'accordo Flame Spray prevede una pausa per la colazione della durata di un'ora con inizio flessibile tra le 12:00 e le 13:00. Alla ripresa del lavoro dopo l'ora di pausa, nel caso in cui questa si sia protratta oltre l'ora, il ritardo, purché contenuto nei 30 minuti, dovrà essere recuperato con la timbratura in uscita della sera stessa. In caso contrario verrà trattenuta mezz'ora. Così anche alla Rodacciai, dove il personale impiegato, ha la possibilità di usufruire di 15 minuti di flessibilità, durante la pausa pranzo (rientro alle ore 13:45), da recuperare tassativamente in giornata.

⁽¹⁰⁴⁾ Ad esempio in Ipr, azienda marchigiana nel settore gomma-plastica.

6.1.4. Ferie, festività e fermate collettive

Calendarizzazione delle ferie e delle fermate collettive

La maggior parte delle clausole relative all'istituto delle ferie definisce il calendario degli incontri tra aziende e rappresentanze sindacali da effettuarsi al fine di concordare i periodi di fermata collettiva e la programmazione dei piani ferie. Alcuni contratti aziendali prevedono un esame congiunto tra azienda e RSU relativo alla programmazione aziendale, anche non continuativa, inerente la distribuzione flessibile delle ferie individuali e collettive ⁽¹⁰⁵⁾. In alcuni casi non sono previsti incontri con la RSU, ma soltanto l'impegno dell'azienda a comunicare la programmazione delle ferie e delle chiusure collettive ⁽¹⁰⁶⁾. Altri accordi, invece, prevedono una disciplina di dettaglio per la fruizione delle ferie individuali tale da assicurare una continuità del processo di lavorazione ⁽¹⁰⁷⁾.

Piani di smaltimento ferie

Un'esigenza diffusa è quella di consentire uno smaltimento mirato degli istituti feriali, attraverso la previsioni di specifici meccanismi. Nell'integrativo di un'azienda del settore delle telecomunicazioni ⁽¹⁰⁸⁾, si è pattuito che «entro il mese di aprile il lavoratore programmerà almeno 3 settimane di ferie da usufruirsi entro il mese di ottobre; nell'arco di tale mese il lavoratore dovrà programmare il restante delle ferie residue da godersi entro il 31 dicembre dell'anno», aggiungendo che in caso di eccezionali residui di ferie alla fine dell'anno di maturazione l'azienda potrà disporre la collocazione entro il 30 giugno dell'anno successivo «anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro settimanale in misura pari ad almeno 4 ore fino ad esaurimento dei residui». In un'altra azienda ⁽¹⁰⁹⁾, per lo smaltimento delle ferie residue al 2012 le parti hanno convenuto di dividere i lavoratori in tre gruppi: «per quantità complessive sino a 10 giorni il termine massimo di fruizione è previsto al 30 settembre 2014; per quantità complessive tra 11 e 20 giorni, il termine massimo di frui-

⁽¹⁰⁵⁾ Vedi i contratti AgustaWestland, Brugola e O.e.b. Industrie.

⁽¹⁰⁶⁾ Come ad esempio da ultimo integrativo Ballarini Paolo & Figli.

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. l'integrativo Lanfranchi.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. l'intesa siglata in Wind.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. l'accordo A2A.

zione è previsto al 31 marzo 2015; per quantità complessive superiori a 20 giorni il termine massimo è previsto al 30 settembre 2015». Per quanto concerne le ferie residue al 2014 ed anni successivi, invece, l'intesa ha stabilito il ricorso a fruizioni collettive nel periodo estivo compreso tra l'11 e il 14 agosto (4 giorni). Al fine di agevolare un diritto/dovere dei dipendenti di usufruire delle ferie e per contenere i costi aziendali, l'integrativo di un istituto di credito ⁽¹¹⁰⁾ prevede ad che ogni dipendente dovrà smaltire le ferie entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione, mentre in caso contrario l'azienda provvederà a porre in ferie d'ufficio, entro il 31 marzo del medesimo anno, i dipendenti con ulteriori residui, fino a smaltimento.

Sono presenti inoltre clausole volte al riconoscimento o al disconoscimento di eventuali giorni di ferie aggiuntivi concessi in ragione dell'anzianità di servizio e/o della partecipazione a determinati regimi di turnazione disagiati ⁽¹¹¹⁾. Infine, si segnala la presenza di accordi che intervengono con forme di incentivo sui trattamenti economici del lavoro domenicale e festivo ⁽¹¹²⁾.

6.2. Assenze, permessi e congedi

Allo scopo di favorire una migliore gestione delle necessità del lavoratore, i contratti aziendali considerati intervengono sulla materia dei permessi introducendo misure di flessibilità rispetto alla disciplina e alle procedure definite dal contratto nazionale, che si realizzano normalmente in trattamenti di miglior favore per i lavoratori. Gli interventi principali

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. l'integrativo Zurich.

⁽¹¹¹⁾ Il contratto aziendale Numonyx, ad esempio, riconosce un giorno di ferie secondo un criterio unico basato sul numero dei turni notturni e/o turni cadenti di sabato o domenica lavorati rispetto ai lavorabili. Il riconoscimento del giorno di ferie è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni: permanenza decennale nella medesima categoria e nel medesimo livello contrattuale; svolgimento nel triennio precedente di una turnazione che prevede turni notturni e/o turni di sabato o domenica.

⁽¹¹²⁾ È questo il caso dell'accordo O.r.i. Martin che, in deroga a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti inquadrati nell'ex categoria operaia, compresi i neo assunti, prevede il mantenimento anche dopo il 1 gennaio 2009 del riconoscimento del corrispettivo delle festività dovute per legge e/o per contratto in ragione dell'equivalente di otto ore, quale condizione di miglior favore. Il contratto Novelis Alcan istituisce invece premi presenza di entità proporzionale all'anzianità di servizio per le prestazioni lavorative coincidenti con la domenica e con le giornate festive.

riguardano la regolamentazione della fruizione individuale dei permessi, ovvero le causali, le procedure ⁽¹¹³⁾, e le modalità di ricorso alla riduzione oraria, concedendo ad esempio la possibilità di frazionamento anche in blocchi da 15 minuti ⁽¹¹⁴⁾.

Accanto alla disciplina dei c.d. PAR (nell'industria, permessi annui retribuiti) o ROL (nel terziario, riduzione dell'orario di lavoro), la contrattazione aziendale prevede anche la concessione di ulteriori permessi in relazione a specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro, di cui si darà conto nel paragrafo dedicato alle politiche di welfare contrattuale. Infine, si segnala che un solo contratto tra quelli considerati introduce misure di contrasto all'assenteismo, in aggiunta a quelle d'incentivo alla presenza che saranno descritte nel paragrafo sui premi di risultato ⁽¹¹⁵⁾.

6.3. Trasferita e missioni

Alcuni contratti prevedono disposizioni di carattere normativo in materia di trasferte e missioni, riguardanti principalmente i trattamenti economici connessi a tali specifiche modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, di norma integrativi rispetto a quanto definito dai CCNL ⁽¹¹⁶⁾. Non mancano clausole relative a specifiche polizze assicurative per

⁽¹¹³⁾ Alla Seco Tools tutti i permessi individuali devono essere richiesti con un preavviso di almeno 3 giorni, anziché 10 come previsto di norma dal CCNL, dalla data di fruizione degli stessi; le urgenze saranno valutate di volta in volta, ma dovranno essere comunque dovute a cause di forza maggiore oggettivamente non prevedibili. Anche il contratto Vorwerk Folletto stabilisce che i dipendenti possano utilizzare fino ad un massimo di 16 ore di PAR all'anno a gruppi di una o 2 ore, ma il preavviso può essere anche solo di un giorno e può essere concesso a 2 persone al giorno per il reparto produzione e ad una persona al giorno per gli altri reparti.

⁽¹¹⁴⁾ Esempi sono gli integrativi Numonyx e STMicroelectronics tra le aziende metalmeccaniche, Aon per il terziario.

⁽¹¹⁵⁾ Si tratta del contratto aziendale Bticino, dove le parti, nella logica di tendere verso quelle azioni positive che possano aiutare la competitività aziendale tramite una maggiore sensibilità del personale ai costi, hanno introdotto in busta paga un contatore che esprime il numero di giorni *rolling* di malattia effettuati negli ultimi 36 mesi.

⁽¹¹⁶⁾ Il contratto siglato in Mediaset, ad esempio, prevede un'indennità di trasferta pari al 20% del minimo tabellare come da CCNL Radio e televisioni private, computando anche eventuali superminimi collettivi. L'integrativo Technosky dispone degli incrementi alle indennità di missione (incremento dell'1,5% per anno a partire dal gennaio 2014), oltre che dei rimborsi chilometrici qualora il lavoratore, per ipotesi eccezionali, dovesse utilizzare il mezzo proprio per motivi di servizio. Ancora, gli accordi Fastweb e

la copertura dei rischi professionali dei lavoratori in trasferta ⁽¹¹⁷⁾, o che riconoscono giorni di riposo aggiuntivi per i trasfertisti in zone disagiate ⁽¹¹⁸⁾.

Nel campione, il solo accordo che prevede una disciplina derogatoria della materia della trasferta è stato firmato alla Flame Spray. Azienda e rappresentanze sindacali hanno concordato di restringere il campo di applicazione della normativa sulla trasferta ai soli dipendenti che dormano fuori la notte, mentre le disposizioni del CCNL si applicano genericamente ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.

7. Qualità del lavoro

7.1. Misure di welfare, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le politiche di welfare contrattuale sono oggetto di contrattazione aziendale nelle realtà di più grandi dimensioni. Si tratta di misure, alternative o complementari ad una diretta corresponsione di denaro, attraverso cui il salario viene integrato con molteplici forme di prestazioni e servizi in favore dei dipendenti. Le misure di welfare aziendale variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi, alle politiche di *work-life balance*, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR). I

Groupama prevedono indennità diverse per il personale (esterno od interno) in missione in relazione al giorno della settimana, al fatto che le trasferte stesse richiedano un esborso per i pasti, mezzi pubblici e trasporti, ovvero pernottamento.

⁽¹¹⁷⁾ Cfr. l'integrativo Metelli.

⁽¹¹⁸⁾ Il contratto aziendale Tesmec prevede il riconoscimento di un giorno di riposo dopo 25 giorni di trasferta continuativa nelle zone disagiate individuate dallo stesso contratto (es. Medio Oriente, Africa, Pakistan, Afghanistan, Vietnam); altrettanto verrà riconosciuto dopo 40 giorni per la trasferta in tutte le altre zone. Per far fronte alle continue esigenze dei clienti per saturare al massimo l'utilizzo delle macchine presso i cantieri, soprattutto per necessità in ambienti disagiati per le condizioni climatiche sfruttando l'utilizzo delle macchine a ciclo continuo, le parti concordano inoltre un incremento del 5% della quota d'indennità di trasferta esclusivamente per i paesi disagiati, per un impiego del personale presso il cantiere nell'arco di un orario che va dalle ore 22:00 alle 6:00 del mattino.

permessi sono gli istituti maggiormente negoziati. In particolare, 102 contratti, pari al 17% del totale, disciplinano permessi concessi a diverso titolo, mentre 19 accordi istituiscono permessi per effettuare visite mediche (3,2%). Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale piuttosto bassa: 60 accordi, pari al 10% del campione, prevedono l'incremento della contribuzione all'assistenza sanitaria integrativa; 56 accordi prevedono l'incremento della contribuzione al fondo di previdenza complementare (9,3%); 53 accordi incrementano i giorni o le ore di congedo connessi all'assistenza o alla nascita della prole (8,8%); 43 contratti prevedono disposizioni in materia di pari opportunità (7,2%); 19 contratti integrativi disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti (3,2%); 17 contratti, infine, toccano la materia degli asili nido (2,8%).

Asili nido

Diverse misure di welfare in favore dei lavoratori genitori riguardano il sostegno economico dell'azienda per l'accoglienza dei figli negli asili nido. Tali misure possono realizzarsi attraverso convenzioni con enti locali e istituzioni private che, nelle aree in cui opera l'azienda, gestiscono asili nido e scuole d'infanzia ⁽¹¹⁹⁾, oppure attraverso la diretta corresponsione di contributi economici. In alcuni casi, la contribuzione economica è commisurata al reddito delle famiglie o del singolo lavoratore ⁽¹²⁰⁾, in altri è prevista una cifra standard per tutti i lavoratori ⁽¹²¹⁾. L'integrativo di un'azienda ⁽¹²²⁾, concede la possibilità di "welfarizzare" tutto o parte del premio variabile per le spese sostenute per rette di asili e colonie cli-

⁽¹¹⁹⁾ Vedi gli integrativi aziendali AgustaWestland e TenarisDalmine.

⁽¹²⁰⁾ In Lindt, per esempio, i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni potranno beneficiare di un contributo per l'asilo nido relazionato alla retribuzione annua lorda: se supera i 25 mila euro sarà pari a 150 euro mensili, se inferiore sarà invece pari a 210 euro mensili.

⁽¹²¹⁾ Con l'ultima intesa siglata in Gtech le parti hanno formalizzato un contributo riconosciuto ai dipendenti per ogni figlio che frequenta l'asilo nido pari a 450 euro annui. I lavoratori interessati, in particolar modo, dovranno presentarne richiesta entro il mese di agosto di ogni anno, presentando altresì la documentazione attestante l'avvenuto pagamento della retta per almeno otto mensilità. Sempre a titolo di esempio, in Trenord le parti convengono sull'importanza della tutela dei "diritti alla famiglia" e, coerentemente, ad ogni dipendente con figli fino a tre anni ed iscritti ad un asilo nido è riconosciuto un importo annuale di 1.200 euro.

⁽¹²²⁾ Cfr. l'integrativo Lanfranchi.

matiche sostenute per sé o per i propri familiari e adeguatamente dimostrate. A coloro che opteranno per questo percorso, in considerazione dei benefici fiscali derivanti, verrà concesso un premio aggiuntivo del 10% calcolato sull'importo welfarizzato.

Borse di studio

Tra i classici interventi di welfare figurano le borse di studio riconosciute ai figli dei dipendenti. Normalmente, il finanziamento avviene a titolo generico, ma non mancano casi in cui il riconoscimento è connesso a specifiche causali⁽¹²³⁾. Quanto ai requisiti d'accesso, alcune imprese subordinano l'erogazione della borsa di studio alle preformane scolastiche o universitarie degli studenti⁽¹²⁴⁾, mentre in altri casi gli importi sono riconosciuti a prescindere dai profitti⁽¹²⁵⁾.

Anticipazione del TFR

In materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR), nell'8,30% dei casi la contrattazione aziendale interviene regolando le causali, i requisiti, e i limiti per la fruizione dell'istituto. Le causali individuate in forma integrativa rispetto alla disciplina del CCNL, variano dalle spese sanitarie, all'acquisto o ristrutturazione della prima casa, o di un mezzo di trasporto, fino alle spese legali per cause di separazione o divorzio⁽¹²⁶⁾.

⁽¹²³⁾ In forza dell'ultimo contratto collettivo aziendale, ad esempio, Mondelez riserva ai figli dei dipendenti con età compresa tra i 14 e 17 anni quattro borse di studio annuali per l'apprendimento della lingua inglese presso un college in Gran Bretagna e per un periodo di tre settimane.

⁽¹²⁴⁾ Per esempio, in Logista si è optato per l'erogazione di una somma una tantum a titolo di borsa di studio pari a 300 euro «per ciascun figlio del dipendente che consegue la licenza di scuola media [...] con votazione pari o superiore ad 8/10». L'importo pattuito «verrà erogato, a seguito di presentazione di apposita certificazione, al genitore richiedente nel mese di settembre dell'anno di conseguimento della licenza, al fine di supportare le spese relative al successivo ordine scolastico (liceo o istituto professionale)». L'accordo concluso in Luxottica invece garantisce 370 borse di studio per i figli più meritevoli dei propri dipendenti. In aggiunta a questo, l'azienda produttrice di lenti e montature prevede un rimborso integrale delle tasse universitarie per tutti gli studenti la cui media dei voti è pari o superiore a 29/30 e che abbiano sostenuto tutti gli esami inseriti nel piano di studi.

⁽¹²⁵⁾ Vedi il caso del contratto Exide.

⁽¹²⁶⁾ L'integrativo Stroili Oro prevede una cospicua lista di opzioni che include:

In alcuni casi, le percentuali di anticipo concesse variano in funzione della causale ⁽¹²⁷⁾. In altri casi, la contrattazione aziendale interviene sui requisiti per la fruizione dell'istituto, normalmente coincidenti con l'anzianità di servizio ⁽¹²⁸⁾ o con l'ammontare complessivo della spesa che il dipendente deve sostenere ⁽¹²⁹⁾. I limiti all'anticipazione del TFR possono riguardare ad esempio il numero di lavoratori che possono fruire dell'istituto e la misura massima dell'importo ⁽¹³⁰⁾.

Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro

Le politiche di welfare contrattuale includono talvolta misure di conciliazione vita-lavoro volte ad una più flessibile gestione dei tempi di lavoro da parte dei dipendenti, anche in relazione a eventi particolari quali

spese per la ristrutturazione dell'immobile adibito a residenza propria del lavoratore o dei propri figli; spese per cure mediche od odontoiatriche; spese funerarie in seguito al decesso di propri familiari; spese legate all'adozione e affidamento di bambini; spese per studio; spese legali per cause di separazione o divorzio; spese matrimoniali; spese per la riparazione per sé o per i componenti del proprio nucleo familiare dei mezzi di trasporto; spese per l'acquisto per sé o per i componenti del proprio nucleo familiare dei mezzi di trasporto.

⁽¹²⁷⁾ In Corneliani, ad esempio, le parti stabiliscono che il lavoratore possa accedere al Trattamento di Fine Rapporto in relazione a diverse causali: per spese sanitarie, sino al 75% del capitale maturato «a fronte di gravi condizioni di salute del dipendente, del coniuge o dei figli»; per acquisto o ristrutturazione della prima casa, per sé o per i propri figli, sino al 75% del capitale maturato; per spese varie a qualsiasi titolo, nel limite del 30% del capitale maturato e disponibile al momento della richiesta, peraltro anche più di una volta nel corso di lavoro con l'azienda (in tal caso, senza superare complessivamente il 75% del capitale maturato al 2007).

⁽¹²⁸⁾ Il contratto collettivo aziendale Stroili Oro, ad esempio, specifica che potranno chiedere l'anticipazione del TFR i dipendenti «che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio alla data di presentazione della domanda».

⁽¹²⁹⁾ L'intesa raggiunta in Lucchini riconosce il diritto all'anticipazione del TFR anche per le spese di ristrutturazione della prima casa del dipendente o dei figli, a condizione che il costo complessivo sia superiore a 20 mila euro, e per le spese relative agli studi scolastici o universitari propri o dei propri figli, entro il limite di 5 mila euro.

⁽¹³⁰⁾ Alla luce dell'integrativo Stroili Oro, per esempio, l'anticipazione compete al 20% degli eventi diritto, comunque nel limite dell'8% del numero totale dei dipendenti, e la misura massima dell'anticipazione è stabilita nel massimo del 90% del TFR maturato al mese precedente la domanda. L'anticipazione del TFR, nello specifico, potrà essere domandata «massimo due volte nel corso del rapporto di lavoro allorquando siano trascorsi almeno cinque anni dalla prima richiesta».

matrimoni ⁽¹³¹⁾, maternità e paternità ⁽¹³²⁾, studio ⁽¹³³⁾ e altre circostanze legate ad esigenze di cure familiari ⁽¹³⁴⁾, lutti ⁽¹³⁵⁾ e visite mediche ⁽¹³⁶⁾. Un

⁽¹³¹⁾ In tema di congedi matrimoniali si segnala l'accordo raggiunto in Intesa San Paolo, soprattutto ove si enuncia che «al dipendente che contrarrà matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico (da parte delle confessioni che hanno stipulato intese recepite con legge), senza trascrizione nei registri dello stato civile italiano, a condizione che ciascun coniuge sia in possesso dei requisiti richiesti dallo Stato Italiano per poter contrarre matrimonio e che dopo il matrimonio risultino conviventi, viene concesso, in occasione del matrimonio stesso, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario».

⁽¹³²⁾ Alla TenarisDalmine, ad esempio, fino al compimento dei due anni del bambino i neogenitori hanno la possibilità di lavorare fuori sede un giorno a settimana. Il contratto STMicroelectronics stabilisce che il padre avente qualifica impiegatizia che fruirà di un periodo di congedo parentale di durata superiore a tre mesi (continuativi o frazionati) beneficerà di una retribuzione pari al 50% (anziché al 30%) fino ad un massimo di 6 mesi entro i termini previsti dalla legge. Il contratto Exide prevede invece che in occasione della nascita di un figlio/a, al padre lavoratore dipendente verrà concesso un permesso retribuito fino a 2 giorni a carico dell'azienda per la parte non coperta dall'Inps, da usufruire entro 5 mesi dalla nascita. Sempre in occasione della nascita del figlio, l'integrativo Gucci riconosce un giorno di permesso retribuito, ulteriore rispetto a quanto previsto dalle normative nazionali, per il lavoratore padre, a patto che la fruizione avvenga entro 15 giorni dalla data del parto e previa presentazione del certificato di nascita. La contrattazione aziendale in San Pellegrino, ancora, prevede quattro permessi retribuiti concessi al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio (in chiave migliorativa rispetto a quanto previsto dal CCNL Industria alimentare). Oltre a ciò, le parti firmatarie hanno istituito un "congedo di paternità" di 2 settimane, durante il quale al lavoratore padre richiedente verrà integrato il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione. Alla Lucchini è stata sperimentata la possibilità, per gli addetti al lavoro non a turni con figli fino al compimento del terzo anno di vita, di poter fruire di un orario flessibile in uscita, nei limiti di un'ora giornaliera, da recuperarsi nella giornata di sabato mattina. La predetta flessibilità è condizionata da apposita richiesta scritta, da presentarsi alla direzione aziendale, con un preavviso di almeno 24 ore rispetto all'inizio del proprio turno di lavoro, e l'accoglimento della stessa e subordinato alle esigenze produttive, tecniche e organizzative dell'azienda. Il contratto Banca Sella, diversamente, ammette che a ciascun dipendente siano concessi dei permessi retribuiti per un massimo di 10 ore l'anno per l'inserimento dei figli all'asilo nido. L'integrativo Aon prevede che «ai neo-papà sarà concesso un premio retribuito di tre giorni», di cui uno, obbligatorio, concesso dall'Inps, gli altri due, invece, di congedo retribuito dall'Azienda, non «sottratti al congedo per maternità della madre» come invece previsto dalla riforma Fornero, esplicitamente richiamata nel testo.

⁽¹³³⁾ L'integrativo siglato in Lamborghini fissa ad esempio a 100 le ore di permesso retribuito su cui le maestranze possono contare «per la preparazione e la redazione della tesi di laurea», quindi per finalità prettamente legate a motivi di studio.

⁽¹³⁴⁾ L'ultima intesa contrattuale conclusa in Barilla prevede 10 giorni di congedo

meccanismo innovativo è stato rinvenuto in una azienda del commercio ⁽¹³⁷⁾, che riconosce ai propri dipendenti, per ogni mese di congedo parentale a cui hanno diritto, la possibilità di convertirlo in ore di permesso. L'art. 198 del CCNL Terziario, distribuzione e servizi prevede che per ogni 30 giorni il genitore lavoratore avrà diritto a 168 ore di congedo. Per poter usufruire di questa possibilità, l'intesa stabilisce che il genitore lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro con 10 giorni di anticipo il numero di mesi di congedo che intende convertire in ore di permesso, il lasso temporale in cui intende utilizzarle, specificando l'inizio e la fine del periodo e, per ultimo, indicare la programmazione mensile delle ore di congedo. Si deve tenere presente che il lavoratore che utilizza questa forma di congedo dovrà garantire una prestazione lavorativa giornaliera di 3 ore continuative. Un ulteriore esempio positivo proviene dall'integrativo di un'azienda del siderurgico ⁽¹³⁸⁾, che consente ai lavoratori stranieri che ne facciano espressa richiesta di accantonare in unico conto individuale le quote di ferie, permessi annui retribuiti e permessi della banca-ore non godute allo scopo di favorirne una fruizione continuativa in occasione di periodici rientri in patria.

per malattia del figlio, ed in più riconosce tre giorni di permesso retribuito «per l'assistenza al figlio affetto da patologie di particolare gravità» in aggiunta ai quattro annui come da contrattazione nazionale.

⁽¹³⁵⁾ Il contratto aziendale Gucci, per esempio, ha previsto un permesso retribuito di tre giorni complessivi l'anno per lutto, ovvero in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica).

⁽¹³⁶⁾ Cospicuo il monte ore di permessi retribuiti per visite mediche previsto dall'integrativo Aon: tre ore al giorno per un massimo di 35 ore annue, che raddoppiano in caso di cure oncologiche. Il contratto Gucci riconosce un permesso retribuito ai dipendenti che necessitano di effettuare visite mediche specialistiche e non possano farlo fuori dall'orario di lavoro, pari in questo caso al tempo necessario ad effettuare la visita medica più i 30 minuti precedenti e successivi alla medesima, nel limite massimo di 25 ore annue. L'intesa Leroy Merlin riconosce ai lavoratori affetti da particolari patologie la possibilità di usufruire ogni anno di sei ore di permesso retribuito per l'espletamento di visite mediche, previa richiesta che deve essere presentata almeno 15 giorni prima della fruizione. La Seco Tools, invece, mette a disposizione con frequenza settimanale il medico aziendale per necessità individuali. AgustaWestland, da ultimo, s'impegna a valutare la possibilità di stipulare apposite convenzioni/intese con strutture sanitarie esterne, per consentire ai lavoratori dipendenti di effettuare visite mediche specialistiche a tariffe agevolate e direttamente all'interno delle varie unità aziendali.

⁽¹³⁷⁾ Vedi l'intesa Vorwerk Folletto.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Lucchini.

Previdenza e assistenza sanitaria integrativa

Si segnala infine la presenza di clausole riguardanti i contributi a carico dell'azienda per la previdenza complementare e per l'assistenza sanitaria integrativa, che prevedono trattamenti di miglior favore per i dipendenti ⁽¹³⁹⁾. Alcuni integrativi istituiscono o confermano dei veri e propri fondi pensione ⁽¹⁴⁰⁾ o sanitari ⁽¹⁴¹⁾.

⁽¹³⁹⁾ Nel settore metalmeccanico, ad esempio, il contratto Brugola O.e.b. Industrie, della Iseo Serrature e della Same Deutz-Fahr, relativamente alla contribuzione al Fondo di previdenza Cometa, prevedono l'anticipo dell'aumento dell'aliquota contributiva aziendale da 1,20% a 1,40% della retribuzione convenzionale. La Ingersoll-Rand si impegna invece a stipulare una polizza sanitaria integrativa del valore di 120 euro che andrà a confluire, una volta attuata, nel sistema integrativo sanitario MétaSalute istituito dal CCNL. Nel settore chimico, le parti firmatarie dell'integrativo Bayer convengono su una disciplina ampia, soprattutto «considerato il contesto economico e normativo caratterizzato da tagli sempre più importanti alla spesa pubblica nell'area della previdenza e della sanità». Coerentemente, con riferimento all'area della previdenza complementare le società del gruppo «verseranno a tutti i dipendenti iscritti a Fonchim, a decorrere dal 1° gennaio 2015 le seguenti contribuzioni da parte aziendale [...]: 2,10% a partire dal 1° gennaio 2015; 2,15% a partire da 1° gennaio 2016; 2,20% a partire dal 1° gennaio 2017». Riguardo l'ambito dell'assistenza sanitaria, invece, l'azienda afferma che da gennaio 2015 sosterrà la quota di iscrizione al Faschim a carico del dipendente pari a 3 euro mensili.

⁽¹⁴⁰⁾ L'integrativo Zurich istituisce ad esempio un "Fondo Pensione Dipendenti del Gruppo Zurigo". Sul punto, le parti firmatarie del contratto aziendale convengono che la retribuzione imponibile sulla quale verranno calcolati i contributi percentuali è quella prevista dal CCNL Assicurazioni e, in seconda battuta, che il contributo annuo a carico del datore di lavoro sarà innalzato al 5,30% da gennaio 2015 (con un contributo annuo a carico del dipendente tra un minimo dell'1,75% ed un massimo fissato al 10% della retribuzione imponibile).

⁽¹⁴¹⁾ Bnl, per esempio, ha concordato con le organizzazioni sindacali il mantenimento della "Cassa sanitaria" aziendale, con la finalità di implementare un idoneo sistema di welfare sanitario e favorire così «la più efficace copertura sanitaria nel tempo anche attraverso un equilibrato rapporto tra i premi e i sinistri». In tale direzione la banca verserà un contributo annuale (ad es. 869,15 euro per i quadri direttivi di III e IV livello; 548,85 euro per le aree professionali e i quadri direttivi di I e II livello, ecc.), comunque rivedibile annualmente a seguito di appositi incontri con le rappresentanze sindacali.

Buoni pasto

Alcuni contratti aziendali intervengono sulla regolazione dei buoni pasto (c.d. ticket restaurant). Solitamente, la disciplina contrattuale prevede il valore dell'importo riconosciuto dall'azienda, che può essere in cifra fissa ⁽¹⁴²⁾, oppure variabile in funzione di diversi fattori ⁽¹⁴³⁾.

7.2. Ambiente, salute e sicurezza

La contrattazione aziendale concorre con le normative nazionali e gli standard internazionali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nel tentativo di eliminare, o quantomeno ridurre, gli incidenti, causa di danni alle persone (infortuni) e alle cose. 114 accordi, pari al 19% del totale, disciplinano la materia della salute e sicurezza, mentre 36 tra i contratti considerati, pari al 6%, toccano questioni relative all'ambiente di lavoro.

⁽¹⁴²⁾ L'integrativo Trenord, ad esempio, richiama «l'imprescindibile diritto al pasto dei lavoratori» e tenuto conto di questo presupposto l'azienda riconoscerà al lavoratore un buono pasto del valore di 7,30 euro «utilizzabile anche nelle mense aziendali o nei servizi sostitutivi di mensa aziendale eventualmente presenti». L'Uni si è impegnata a fornire ai dipendenti un buono pasto che, a partire dal 1 novembre sarà dell'importo di euro 8,50/giorno per ogni giorno in cui la prestazione lavorativa non sia inferiore a 5 ore.

⁽¹⁴³⁾ Esemplificativo è il contratto aziendale Zurich, mediante cui le parti pattuiscono che saranno erogati 18 buoni pasto mensili, con conguaglio positivo o negativo nei mesi di gennaio e luglio di ogni anno. In particolare, il testo contrattuale opera una distinzione: nelle sedi con mensa il buono pasto sarà erogato in formato elettronico e il valore singolo dello stesso è fissato in 7 euro per il 2014, 7,50 euro per il 2015 e 8 euro per il 2016; nelle sedi invece prive di servizio mensa, ovvero per gli esterni, i buoni pasti saranno erogati in forma cartacea e l'importo degli stessi va dagli 8 euro previsti per il 2014 ai 9,50 euro per il 2016, ammontare innalzabile qualora le parti dovessero trovare un accordo e soluzione circa l'introduzione di ticket elettronici. Anche l'accordo integrativo concluso in Bayer assicura la corresponsione di buoni pasto ma prevede una distinzione con riferimento alla sede di lavoro. Infatti, si riconosce un contributo giornaliero di 7 euro a favore del personale esterno che ha optato per la diaria e che, pur svolgendo attività lavorative all'interno del comune sede di lavoro, non abbia potuto rientrare presso la propria abitazione per pranzare; d'altro canto, per i dipendenti che prestano la loro attività presso grandi comuni (attenendosi ai dati Istat, si definiscono tali i comuni con più di 250 mila abitanti), il valore del contributo sarà pari a 11,20 euro.

Clausole di rendicontazione e impegni generici

Tra i contratti aziendali considerati si evidenzia innanzitutto la presenza assai diffusa di clausole di rendicontazione delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza ⁽¹⁴⁴⁾, nonché la presenza di impegni ad eseguire interventi di manutenzione e ristrutturazione dei macchinari. Sono ricorrenti poi nella contrattazione aziendale clausole di stile in cui la direzione di azienda, riconoscendo la centralità della materia nel processo di sviluppo industriale, s'impegna a garantire elevati standard di sicurezza degli impianti e a promuovere la cultura della prevenzione tra le maestranze ⁽¹⁴⁵⁾.

Formazione e altre disposizioni sugli RLS

Accanto alle procedure di informazione e consultazione previste dalle norme di legge e contrattuali, la contrattazione aziendale definisce spe-

⁽¹⁴⁴⁾ La Ballarini Paolo & Figli, ad esempio, dichiara di aver messo in atto sia da un punto di vista procedurale che di investimenti quanto di più avanzato esista a livello di normative internazionali, attivando al suo interno su tali ambiti l'adozione di procedure comportamentali secondo standard internazionali ed in particolare: sistema aziendale di gestione ambientale certificato secondo la norma ISO 14000; sistema aziendale di gestione della sicurezza conforme alla norma OHSAS 18000; sistema aziendale di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma AS 8000. Anche la Iseo Serrature evidenzia di avere ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001:2004 e di aver conseguito la certificazione BS OHSAS 18001:2007 per il proprio sistema di gestione della sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro. Il conseguimento di queste importanti certificazioni, prosegue l'azienda, corona un percorso virtuoso che conferma la volontà di rafforzare i principi e le politiche aziendali che hanno radici nella tradizione aziendale e nel codice etico di gruppo, volte alla tutela delle persone, alla corretta gestione di tutti gli aspetti produttivi ed alla salvaguardia dell'ambiente.

⁽¹⁴⁵⁾ I contratti collettivi aziendali Tigamaro, Delta e Ipr, ad esempio, riconoscono la centralità di adeguate e continue iniziative dirette a garantire le massime condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro, quello firmato in Marzotto l'importanza della diffusione di una «cultura aziendale della sicurezza». Ancora, l'integrativo siglato in Same Deutz-Fahr ribadisce la forte attenzione alla tematica della sicurezza e la necessità del rispetto e dell'applicazione rigorosa di tutte le relative regole, mentre nel contratto aziendale Tesmec le parti convengono che il tema della sicurezza e della salute sul lavoro e della tutela ambientale debba assumere sempre di più un ruolo centrale in azienda e vada, quindi, interpretato non solo come obbligo da adempiere in relazione all'evoluzione delle normative in materia, ma come fattore di crescita della competitività aziendale.

cifici programmi di formazione e informazione, da realizzare sia al momento dell'assunzione dei dipendenti che nel corso dello svolgimento dell'intero rapporto di lavoro, di norma con il coinvolgimento di RSU e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ⁽¹⁴⁶⁾. L'integrativo di un'azienda alimentare ⁽¹⁴⁷⁾ ha previsto uno speciale «sistema organizzativo integrato e di gestione» computerizzato attraverso il quale i dipendenti possono far pervenire le loro segnalazioni al Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP), per essere quindi inoltrate al RLS e discusse mensilmente con la direzione Risorse Umane. Altre aziende, invece, riservano prerogative speciali ai RLS ⁽¹⁴⁸⁾.

Incentivi di natura economica

Si segnala altresì la presenza d'incentivi di natura economica all'adozione da parte delle maestranze di comportamenti orientati al rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro e alla prevenzione dagli incidenti. Oltre agli indicatori del premio di risultato collegati ad obiettivi di contenimento degli infortuni illustrati nel paragrafo 8.1.2.1, una *best practice* in tal senso è rappresentata dal contratto aziendale Vedani Metalli,

⁽¹⁴⁶⁾ Nel contratto Ferriera Valsabbia, ad esempio, le parti convengono sulla necessità di proporre degli interventi al fine di rafforzare la cultura sulla salute e la sicurezza di tutti i lavoratori. A tal proposito l'azienda organizzerà 1 ora all'anno di formazione/informazione retribuita destinata a tutti i lavoratori, durante l'orario di lavoro. Gli argomenti trattati, inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, verranno definiti e gestiti congiuntamente dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) dell'azienda insieme ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Parallelamente il sindacato s'impegna a riservare, salvo urgenze per problematiche sindacali, 1 ora di assemblea tra quelle previste dalla l. n. 300/1970, per affrontare argomenti, decisi e condivisi tra RSU, RLS e RSPP aziendale, inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori in azienda. La Same Deutz-Fahr, similmente a quanto pattuito anche in Telecom e Banco Popolare, ritiene utile dedicare spazi ad incontri con tutti i lavoratori sui temi della sicurezza e dell'ambiente, e pertanto definirà incontri specifici in merito, di almeno un'ora all'anno, il cui contenuto sarà preventivamente concordato con RSPP e RLS.

⁽¹⁴⁷⁾ Cfr. l'integrativo Lindt.

⁽¹⁴⁸⁾ L'intesa Alitalia, ancor più puntualmente, riserva tutta una serie di prerogative ai RLS: una giornata di permesso al mese per permettere incontri di approfondimento; mette a disposizione locali e strumenti a fine di comunicazione e reperibilità presso le sedi di Fiumicino e le basi di servizio; assicura permessi per formazione e riunioni periodiche; il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, previa comunicazione al datore di lavoro; nonché la partecipazione ad appositi meccanismi di informazione ovvero consultazione in materia di salute e sicurezza.

che ha istituito una metodologia di monitoraggio per la riduzione dei comportamenti non adeguati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ispirata ai principi della patente a punti automobilistica ⁽¹⁴⁹⁾.

Polizze infortuni e altre misure

Nei contratti aziendali s'incontrano inoltre disposizioni a carattere normativo che integrano la disciplina del CCNL relativa agli obblighi sull'utilizzo degli indumenti e dei sistemi di protezione. Quale ulteriore tutela dei propri dipendenti, una azienda del metalmeccanico ⁽¹⁵⁰⁾ ha stipulato, ad esempio, una Polizza infortuni a copertura di eventuali invalidità permanenti, o morte, che si aggiunge alle assicurazioni di legge (Inail). Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL sono stabilite inoltre delle norme contro l'utilizzo e la conservazione di alcolici e/o stupefacenti sul luogo di lavoro, nonché le procedure da seguire in caso di incidente, con o senza infortunio. Un'azienda del credito ⁽¹⁵¹⁾, invece, preferisce puntare su visite mediche, presso studi medici convenzionati, mirate a prevenire forme tumorali maschili e femminili ed altri problemi di natura fisica. Oltre a questo, ogni anno ai lavoratori interessati sarà somministrato il vaccino antiinfluenzale.

7.3. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature

Accordi *ex art.* 4, l. 5 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), in materia di controlli a distanza e procedure per l'installazione di sistemi in-

⁽¹⁴⁹⁾ Questo sistema prevede l'assegnazione ad ogni operaio di un corrispettivo di 120 punti annuali, che rimarranno tali in caso di comportamento conforme o subiranno decurtazioni nel caso di violazione di alcune norme di comportamento individuate dallo stesso accordo (es. equilibrismi in quota, guida spericolata dei mezzi, scherzi pericolosi, superamento dei 10 km/h, carenza di pulizia e ordine, mancato utilizzo dei sistemi di protezione individuale, ecc.). A tutti i dipendenti che con una condotta diligente e responsabile manterranno integro il proprio bagaglio punti, sarà riconosciuto un bonus pari al 10% della terza rata del premio di risultato. Per la perdita dei primi 20 punti è previsto, invece, l'obbligo di sottoporsi ad una formazione aggiuntiva specifica, da effettuarsi sul campo, con riferimento alle violazioni commesse, mentre penalizzazioni di oltre 20 punti darà luogo ad una diminuzione del valore della terza rata del premio di risultato dello 0,30%.

⁽¹⁵⁰⁾ Vedi il caso della Flame Spray.

⁽¹⁵¹⁾ Il riferimento esemplificativo è all'integrativo Gruppo Allianz.

formatici nei luoghi di lavoro sono stati rinvenuti nel settore metalmeccanico, delle telecomunicazioni e negli istituti di credito. In alcuni casi, l'intervento regolativo della contrattazione collettiva è finalizzato a garantire, a fronte dell'impiego di tecnologie informatiche, il divieto di utilizzo delle suddette apparecchiature per finalità di controllo a distanza ⁽¹⁵²⁾. In altri contratti, in ragione dell'elevatissimo grado di concorrenzialità del mercato di riferimento, la regolamentazione è intesa «a garantire un adeguato livello di sicurezza dei beni materiali e tecnici impiantistici e immateriali quali dati, informazioni e comunicazioni» ⁽¹⁵³⁾. Nel settore delle telecomunicazioni, sono stati sottoscritti specifiche intese allo scopo di implementare la funzionalità dei sistemi di geolocalizzazione del personale ⁽¹⁵⁴⁾. Gli integrativi aziendali di vari istituti di credito ⁽¹⁵⁵⁾, invece, hanno convenuto con le organizzazioni sindacali l'installazione di telecamere per una funzione di videosorveglianza, precisando che l'impiego delle stesse è funzionale alle necessità di sicurezza, escludendone, ai sensi del richiamato art. 4, l. n. 300/1970, un utilizzo finalizzato al controllo a distanza dell'attività lavorativa. Da ultimo, un altro caso è esemplificato dall'accordo concluso in Willis, ove le parti hanno siglato un'intesa ai sensi dell'art. 4 dello Statuto, per implementare un sistema di registrazione delle chiamate in ingresso quale «idoneo ed efficace strumento di protezione, sia per i lavoratori interessati, sia per il patrimonio aziendale in

⁽¹⁵²⁾ È questo, ad esempio, il caso dell'integrativo AgustaWestland che subordina l'installazione di nuovi impianti e apparecchiature all'effettuazione a livello di sito un esame congiunto da concludersi entro dieci giorni lavorativi. Tale procedura è prevista anche per l'installazione presso le unità produttive e organizzative di strumenti e/o meccanismi che consentano una più adeguata regolamentazione e controllo degli accessi in azienda. Resta comunque inteso che l'attivazione e l'utilizzo dei suddetti strumenti non potrà comportare conseguenze di carattere disciplinare nei confronti dei lavoratori salvo i casi di dolo e colpa grave.

⁽¹⁵³⁾ Cfr. l'integrativo Ferrari che ha disciplinato un sistema di controllo difensivo del patrimonio materiale e immateriale, mediante un apposito Manuale di Sicurezza Informatica ed i sistemi di controllo automatico installati agli ingressi ed uscite dell'azienda. Nel primo caso si tratta di un'organica normativa di accesso e utilizzo delle informazioni aziendali, mentre nel secondo di attività e visite di controllo sui lavoratori.

⁽¹⁵⁴⁾ Nello specifico, in Ericsson Telecomunicazioni e Wind si è convenuta l'installazione sugli smartphone aziendali in uso di un'apposita applicazione in grado di inviare la posizione del personale tecnico, rilevata dal GPS, così da garantire una maggiore efficacia e celerità negli interventi tecnici ed assicurare un'elevata qualità del servizio offerto ai clienti.

⁽¹⁵⁵⁾ Cfr. Bpm, Deutsche Bank e Unipol.

relazioni ai danni diretti o indiretti che potrebbero derivare dalle contestazioni mosse dalla clientela».

7.4. Pari opportunità

Oltre alla disciplina dettata dalla legge e dai CCNL, la materia delle pari opportunità è normalmente oggetto di regolamenti o codici aziendali unilaterali. La contrattazione aziendale è talvolta l'occasione per l'azienda di ribadire l'adesione al principio di pari opportunità ⁽¹⁵⁶⁾ e richiamare i codici di condotta ⁽¹⁵⁷⁾. In alcuni casi, le parti concordano l'istituzione di organismi paritetici con competenze specifiche in materia ⁽¹⁵⁸⁾.

⁽¹⁵⁶⁾ Per esempio, secondo il testo dell'intesa Parmalat l'obiettivo annunciato consiste nel rimuovere ogni ostacolo alla parità tra uomo e donna, in primo luogo favorendo la genitorialità e quindi strumenti di conciliazione vita-lavoro, in secondo luogo le parti firmatarie si incontreranno per stilare un rapporto sulle pari opportunità, primariamente focalizzato su inquadramenti e retribuzioni, di cui sarà dato conto al Coordinamento delle RSU.

⁽¹⁵⁷⁾ Nel suo ultimo contratto aziendale la Bticino, ad esempio, in coerenza con i suoi valori di etica di comportamento sanciti nella "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", basata sul rispetto, sulla trasparenza e la fiducia tra le persone dell'azienda e di valorizzazione delle risorse umane, conferma il suo impegno nel promuovere le azioni necessarie ad evitare forme di discriminazione fondate sul sesso, età, origine etnica, ecc. e al contempo promuovere il superamento degli stessi stereotipi di genere.

⁽¹⁵⁸⁾ A titolo di esempio, la Bticino costituirà una Commissione di parità che avrà il compito di monitorare l'andamento del tasso di occupazione femminile in azienda e la crescita professionale di questa popolazione. In Coin viene assicurato un grande peso ad un'apposita Commissione paritetica per le pari opportunità formata da 3 membri scelti dall'azienda e 3 componenti designati invece nell'ambito delle rappresentanze sindacali. Nel merito, la Commissione così formata fornirà annualmente alle organizzazioni sindacali le informazioni relative all'impiego del personale femminile e ai percorsi formativi, potendo pure proporre «misure atte al miglioramento della tutela e della dignità delle lavoratrici anche proponendo iniziative formative e di sensibilizzazione [...] per conciliare vita-lavoro». L'integrativo Aon prevede l'istituzione di una speciale «commissione mista aziendale» formata da tre membri scelti dall'Azienda e tre dall'RSA per «rafforzare le condizioni per una significativa presenza» di donne in organico.

7.5. Responsabilità sociale d'impresa

Alcuni contratti aziendali richiamano le politiche aziendali di *corporate social responsibility*, di norma riguardanti le questioni ambientali e di garanzia dei diritti fondamentali dei lavoratori fissati nelle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ⁽¹⁵⁹⁾. Gli interventi della contrattazione aziendale in materia si concretizzano per lo più in clausole di stile e in impegni di carattere generico ⁽¹⁶⁰⁾. Benché non si tratti di un vero e proprio processo regolativo, ovvero di una contrattualizzazione della materia, ma di un mero rinvio a principi e valori che l'azienda ha, di norma, già codificato unilateralmente nei codici di condotta o nei codici etici ⁽¹⁶¹⁾, in alcuni casi azienda e rappresentanze sindacali si sono spinte nella istituzione di organismi di controllo e monitoraggio dell'applicazione di tali regolamenti ⁽¹⁶²⁾.

7.6. Esternalizzazioni e appalti

Le disposizioni contrattuali concernenti il lavoro esternalizzato o in appalto riguardano normalmente due questioni: l'informazione e la con-

⁽¹⁵⁹⁾ Vedi gli integrativi Marzotto e Valentino.

⁽¹⁶⁰⁾ Nell'intesa Holcim, ad esempio, le parti sottolineano come la contrattazione aziendale ha cercato di formalizzare un giusto connubio tra esigenze aziendali e scelte di impatto socio-ambientale. A questo fine l'azienda riconosce l'opportunità di comportamenti socialmente responsabili e trasparenti «nel rapporto con il territorio e gli stakeholder», impegnandosi in un dialogo condiviso con tutti i soggetti interessati al sostegno dell'occupazione ed a strumenti di *corporate social responsibility*.

⁽¹⁶¹⁾ L'accordo firmato in Mondelez, ad esempio, richiama il Codice di condotta aziendale, contenente «una serie di importanti regole che tutti i dipendenti devono seguire nello svolgimento delle loro attività», oltre ai suoi impegni in campo internazionale verso il sostegno a comportamenti etici e responsabili «nei confronti di tutte quelle figure che indipendentemente dalla loro collocazione geografica sono coinvolte nell'intera filiera di approvvigionamento delle materie prime». Su quest'ultimo punto l'integrativo aziendale riporta tutta una serie di iniziative globali già avviate cui le parti intendono comunque dar seguito, tra cui spiccano il progetto per la sostenibilità del cacao “Cocoa Life”, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita delle comunità agricole dedite alla produzione del cacao e combattere il lavoro minorile, e l'iniziativa “Coffee made Happy” che si pone il target di sostenere i piccoli produttori di caffè perseguendo un approvvigionamento sostenibile del 100% del caffè stesso utilizzato da tutti i marchi europei dell'ex gruppo Kraft.

⁽¹⁶²⁾ Cfr. l'integrativo aziendale Marzotto.

sultazione delle rappresentanze dei lavoratori in caso di ricorso a tali forme di organizzazione del lavoro; la formalizzazione dell'impegno per le aziende appaltanti di esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. In un solo caso ⁽¹⁶³⁾ è stato rinvenuto l'impegno dell'azienda nel periodo di vigenza dell'accordo a non esternalizzare le attività produttive e/o logistiche, in aggiunta alla precisazione che il personale in forza per il servizio di facchinaggio è sufficiente a soddisfare i livelli produttivi dell'impresa.

8. Parte normativa economica

Appartengono alla parte economica dei contratti aziendali le clausole a contenuto normativo che introducono diritti e obblighi dei lavoratori in materia retributiva e contributiva. Nel 69% del campione sono disciplinati elementi economici integrativi dei minimi tabellari definiti dal CCNL. Si specifica che dal calcolo restano escluse le clausole relative alle maggiorazioni per prestazioni di lavoro straordinario, notturno, domenicale o festivo, che integrano invece il dato relativo alla materia dell'orario di lavoro. Nel dettaglio, 367 contratti collettivi aziendali, pari al 61,2% del campione, disciplinano forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. premi di risultato), mentre 88 contratti, pari al 14,7% del totale, istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, *una tantum*, superminimi collettivi, 14^a, ecc.).

Nel campione di contratti collettivi considerato, accanto agli elementi accessori della retribuzione e ai trattamenti economici integrativi rispetto ai minimi retributivi definiti dal CCNL, sono state rinvenute clausole che prevedono sistemi di contribuzione da parte dei lavoratori a programmi di risanamento e gestione delle emergenze aziendali, ovvero forme di contribuzione all'attività sindacale anche da parte delle maestranze non sindacalizzate (c.d. quota contratto).

⁽¹⁶³⁾ Cfr. il contratto Renner.

8.1. Retribuzione

Tra gli elementi accessori della retribuzione possono distinguersi le voci a carattere continuativo e in cifra fissa riguardanti l'integrazione dei minimi contrattuali e altri trattamenti economici aggiuntivi (es. superminimi collettivi), le voci a carattere incentivante e variabile (es. i premi di risultato) e le maggiorazioni o indennità, sostitutive o integrative, di cui si è dato conto, ad esempio, con riferimento a taluni istituti dell'orario di lavoro (es. maggiorazioni per lavoro a turni).

8.1.1. Minimi retributivi e altri elementi economici

Le clausole sulle voci a carattere continuativo e in cifra fissa riguardano la introduzione, la conferma, la rimodulazione o la sospensione/cancellazione di superminimi collettivi o trattamenti *una tantum*. I contratti che introducono *ex novo* questi trattamenti economici ne forniscono solitamente la relativa disciplina normativa, prevedendo in alcuni casi trattamenti differenziati in ragione dei livelli di inquadramento ⁽¹⁶⁴⁾, oppure importi fissi e indifferenziati ⁽¹⁶⁵⁾.

8.1.2. Retribuzione incentivante

La retribuzione incentivante, nella forma del premio di risultato, è di gran lunga la materia più contrattata a livello aziendale. La finalità di tale voce retributiva è spiegata dall'accordo Hayes Lemmerz: «il premio di ri-

⁽¹⁶⁴⁾ Il contratto collettivo aziendale siglato in Lamborghini prevede ad esempio degli importi “una tantum”, variamente denominati: il CIP (competenze di integrazione professionale) ed i CGP (competenze di gestione del lavoro e polivalenza professionale) sono corrisposti in relazione ad anno e livello, per cui, ad esempio, un lavoratore di IV livello nel 2014 ha goduto di un importo dal valore pari a 48 euro, mentre un lavoratore di VI livello nel medesimo anno ha ricevuto un'erogazione “una tantum” pari a 68 euro; il CMC (competenze di miglioramento continuo), compreso tra i 48 ed i 78 euro sul triennio e comunque riservato ai dipendenti inquadrati dal V livello in poi.

⁽¹⁶⁵⁾ A titolo di esempio, l'integrativo Vodafone prevede un importo “una tantum” in chiave premiale, per tutto il personale in servizio, pari a mille euro lordi ed indifferenziato per livello inquadramentale. Inoltre, questo importo sarà garantito anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, sebbene commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

sultato ha lo scopo di contribuire a massimizzare la partecipazione e il coinvolgimento dei collaboratori al conseguimento dei risultati aziendali; esso consiste in un'erogazione variabile connessa al conseguimento di obiettivi concordati tra le parti, misurati attraverso opportuni indicatori di performance». Il tema della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori agli obiettivi d'impresa è dunque centrale in questa materia, ed è ormai considerato dalle aziende una leva strategica per realizzare vantaggi competitivi. Nell'ottica del miglioramento continuo delle performance aziendali, la Lucchini e le rappresentanze sindacali hanno concordato, ad esempio, sulla valenza strategica del coinvolgimento e della partecipazione di tutti gli addetti, diretti ed indiretti, nella realizzazione degli obiettivi individuati, al fine di vincere la sfida competitiva imposta dal mercato e produrre il miglioramento continuo di competitività e le riduzioni di costo che costituiscono il fondamento dell'istituto del premio di risultato. Secondo le parti, solo attraverso un sistema di miglioramento continuo, per il successo del quale non si può prescindere dal massimo coinvolgimento di tutte le maestranze e dal conseguente progresso delle performance aziendali, si possono produrre le riduzioni di costo e/o incrementi di ricavi che permettano di liberare risorse aggiuntive.

8.1.2.1. Obiettivi e indicatori del premio di risultato

Il premio di risultato è determinato nella sua entità da importi predefiniti o da percentuali di aumento/diminuzione in relazione ai livelli raggiunti dall'indice del parametro preso a riferimento. Esistono molteplici tipologie di indicatori e algoritmi che integrano la struttura del premio: essi variano in termini di complessità e tipologia in funzione degli obiettivi aziendali, a loro volta funzione del tipo di processo produttivo, del tipo di prodotto e della tipologia di mercato di riferimento. Una macro distinzione può esser fatta tra indicatori di performance finanziaria (es. indici di redditività) e di efficienza produttiva e indicatori relativi alla qualità del lavoro, anche se occorre evidenziare la difficoltà nel tracciare una netta linea di demarcazione tra indicatori, in quanto questi risultano spesso essere rappresentati da una combinazione complessa di parametri e modalità di calcolo. La compartimentazione degli indicatori, dunque, non può essere effettuata in modo rigido: è difficile, ad esempio, attribuire nettamente alla categoria degli indicatori di redditività il rapporto fra fatturato e numero degli addetti. Il riferimento è senza dubbio ad un ele-

mento di tipo economico, espressione quindi della redditività, ma la forma del fatturato per addetto è anche espressione diretta della produttività.

L'esame dei contratti aziendali ha consentito di rilevare come dal campione risulti una maggiore incidenza dei parametri connessi alla produttività e redditività aziendale, sia in termini assoluti, ovvero sotto il profilo del raggiungimento di un fatturato pari o superiore ad una certa soglia in termini pecuniari, sia in termini di raffronto tra il fatturato stesso e numero delle ore lavorate in azienda (o dei dipendenti operanti nel medesimo contesto), ovvero in termini di incremento percentuale rispetto al volume d'affari dell'anno precedente a quello di riferimento del premio di risultato.

Produttività

Gli indicatori di produttività utilizzati dalle aziende analizzate sono i più disparati: il volume prodotto spedito ⁽¹⁶⁶⁾, la quantità di ore lavorate ⁽¹⁶⁷⁾, la saturazione della produzione ⁽¹⁶⁸⁾, ecc. Il concetto di produttività

⁽¹⁶⁶⁾ L'indicatore di produttività definito dall'integrativo Liquigas, che pesa sull'importo totale del premio per il 31,5%, è stato individuato dalla parti nei volumi venduti, e cioè in relazione al «totale del GPL e GNL venduto nell'anno da Liquigas a clienti e rivenditori [...], espresso in tonnellate». Dato il valore di riferimento delle 308.620,7 tonnellate (media degli anni 2011, 2012 e 2013), per l'appunto quale valore obiettivo, il premio da erogare può oscillare tra un minimo del 60% ed un massimo del 120% dell'ammontare pattuito in relazione alla percentuale di conseguimento del valore obiettivo.

⁽¹⁶⁷⁾ Il premio di risultato della Fratelli Branca si caratterizza, ad esempio, per un parametro produttività differenziato per aree omogenee, in relazione alle quali cambia la definizione dello stesso: per l'area produttiva il parametro è dato dal rapporto litri totali/ore lavorate; per l'area export dal rapporto litri export/ore lavorate; per l'area marketing dal rapporto litri Italia/ore lavorate; per l'area vendite dal rapporto numero clienti solventi/ore lavorate; per l'amministrazione dal rapporto registrazioni processate/ore lavorate. L'obiettivo che prevede l'erogazione del 100% del premio produttività viene fissato di anno in anno in base al parametro dell'anno precedente, sicché «in caso di valori migliorativi del risultato per ogni punto di incremento il premio verrà erogato con incremento del 5%».

⁽¹⁶⁸⁾ L'integrativo 3Sun, ad esempio, rileva un indicatore di produttività dato dal numero di pannelli prodotti per giorno di lavoro, determinante una porzione del PdR pari al 30%. Nello specifico, le parti individuano quattro casi: se il numero di pannelli prodotti per giorno è di almeno 4.300 unità l'obiettivo è completamente raggiunto e il fattore applicato è del 30%; se il numero di pannelli per giorno è tra le 4.050 e le 4.300

del lavoro è ottenuto infatti come ammontare o valore di output prodotto sulla quantità di lavoro utilizzato; dove l'output prodotto può essere preso in termini di valore misura lorda o netta (valore aggiunto) oppure in termini di quantità e volumi prodotti e l'input lavoro può essere interpretato come numero di addetti o numero totale di ore lavorate.

Redditività

Molteplici i casi di parametri individuati in funzione della redditività della produzione aziendale, come nelle ipotesi in cui la erogazione del premio è risultata subordinata al superamento di un certo valore assoluto di MOL – Margine Operativo Lordo (valore della produzione, dedotti i costi della produzione) ⁽¹⁶⁹⁾, oppure del rapporto tra MOL e valore lordo della produzione. Tra gli indicatori più ricorrenti figura l'EBITDA (Earnings before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization, e cioè l'utile prima degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti) nell'anno di riferimento del premio di risultato oppure in relazione al fatturato ⁽¹⁷⁰⁾.

unità il fattore diminuisce e si attesta al 24%; se il numero di pannelli per giorno è tra le 3.800 e le 4.050 unità il fattore è del 20%; infine, se il numero di pannelli prodotti per giorno è inferiore a 3.800 il fattore è dello 0% e non viene erogata la porzione di premio. Per il calcolo del numero di pannelli prodotti per giorno non si computano le giornate previste come non lavorative e le giornate in cui si è verificato un fermo della produzione dovuto a cause di forza maggiore.

⁽¹⁶⁹⁾ In Hera parte del premio di risultato (il 50% dell'ammontare totale) è collegata ad un indicatore di redditività. Nello specifico, «la redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento dell'obiettivo di MOL, così come desunto dal bilancio consolidato di gruppo». Per risultati inferiori al previsto e fino al 75% del MOL, si avrà una decurtazione lineare del premio per interpolazione lineare fino a zero, mentre per risultati maggiori al previsto si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo di un 10% in più della cifra prevista.

⁽¹⁷⁰⁾ Nell'integrativo Vodafone il premio di risultato è commisurato per il 40% all'EBITDA. Nel merito, se il risultato è inferiore al 95% del target viene erogato lo 0% della base, se il risultato è compreso tra il 95% ed il 105% del target il premio pagato è proporzionalmente compreso tra il 95% ed il 105% della base, mentre se il risultato è maggiore del 105% del target il premio pagato sarà pari al 105% della base. Oltre a questo le parti hanno convenuto che qualora il valore del risultato fosse inferiore al 90% dell'EBITDA target l'intero *payout* del PdR verrebbe azzerato.

Qualità

In altri casi, i parametri al cui rispetto è stata subordinata l'erogazione del premio di risultato sono risultati individuati con riguardo alla qualità del lavoro svolto dai singoli ⁽¹⁷¹⁾ e alla qualità della produzione, sia in termini assoluti ⁽¹⁷²⁾, sia in termini di rapporto con altri parametri suscettibili di consentire una valutazione dinamica in tal senso. Quest'ultimi, possono essere suddivisi in parametri relativi alla qualità interna e indici relativi alla qualità esterna. La prima (qualità interna) è commisurata all'output del processo produttivo (per esempio la riduzione degli scarti e la riduzione "del prodotto non conforme", ovvero alla qualità del processo produttivo) ⁽¹⁷³⁾, mentre la seconda fa riferimento alla *customer satisfaction*, ovvero alla percezione che il cliente ha del prodotto e del servizio ⁽¹⁷⁴⁾. Tra gli indici compresi in quest'ultima categoria figurano, ad esempio, quelli legati ad obiettivi di riduzione dei reclami dei clienti, puntualità delle consegne ⁽¹⁷⁵⁾ oppure i questionari somministrati alla clientela per la determinazione di veri e propri indici di soddisfazione.

⁽¹⁷¹⁾ Vedi, ad esempio, il premio professionalità della TenarisDalmine, descritto *supra*, § 5.2.

⁽¹⁷²⁾ Ad esempio, mantenimento della certificazione, già rilasciata dal competente ente certificatore, di conformità del sistema di qualità aziendale alla norma UNI EN ISO 9000 o 9001 o 9004, come previsto dal contratto Siemens e da quello della Baumann.

⁽¹⁷³⁾ Le parti dell'integrativo Ontex, ad esempio, hanno pattuito un indicatore di qualità legato agli scarti, con un peso del 35% sull'importo totale del premio di risultato. Gli obiettivi per il parametro scarti sono, in particolare, 2,80% per il 2014, 2,70% per il 2015 e 2,60% per il 2016, ove con un risultato pari od inferiore all'obiettivo per l'anno considerato sarà erogato il 100% dell'ammontare disponibile, con risultato compreso tra l'obiettivo ed il 7% l'importo è calcolato ed erogato in misura proporzionale, mentre con risultato superiore alla soglia del 7% l'importo erogato è pari a 0.

⁽¹⁷⁴⁾ In Telecom, ad esempio, una quota del premio di risultato è correlata all'indicatore *Customer Satisfaction*, rilevato annualmente dal bilancio di gestione dell'esercizio della società per l'anno di riferimento, con un peso del 20% sul premio di risultato complessivo, mentre in Fastweb, per il triennio 2014-2016 management aziendale e organizzazioni sindacali hanno concordato un premio di risultato composto per il 20% dal *Net Promoter Score* (NPS). Si tratta di un indicatore di qualità e soddisfazione del cliente, costruito su rilevazioni che consentano un «monitoraggio della soddisfazione del cliente in maniera costante e continuativa». L'intesa precisa anche che per garantire l'imparzialità dei risultati la società di avvarrà di un istituto di ricerca esterno (Sand Siv), al quale sarà per l'appunto affidata la rilevazione statistica del parametro in questione.

⁽¹⁷⁵⁾ Le parti dell'integrativo Nolan hanno concordato di legare parte del premio ad

Assenteismo

Si riscontra poi un certo numero di premi di risultato contenenti indicatori legati al contenimento del tasso di assenteismo che compaiono in molti casi nella veste di indici correttivi di adeguamento del premio di risultato complessivo per la determinazione del premio individuale, oppure come parametri diretto alla determinazione del premio di risultato complessivo. Con riguardo al primo caso, il coefficiente moltiplicatore correttivo, si distingue a sua volta a seconda della sua strutturazione in tre tipologie: il premio presenza (che interviene aumentando il premio di risultato al raggiungimento dell'obiettivo e lascia inalterato il premio altrimenti) ⁽¹⁷⁶⁾, la penalità per assenza (che interviene diminuendo il premio complessivo in corrispondenza di certe soglie di eventi di assenza e lascia inalterato il premio altrimenti) ⁽¹⁷⁷⁾ e il correttivo proporzionale in funzione della presenza e dell'assenza (che agisce in entrambe le direzio-

un particolare indicatore di qualità *Time to Market* (T2M), finalizzato a misurare la capacità dell'intera organizzazione di rispondere ai bisogni di soddisfazione della clientela e coerentemente costituito dal tempo che intercorre tra il momento in cui l'impresa riceve un certo input dal mercato ed il momento in cui essa reagisce. Semplificando un sistema che è nel concreto complesso, l'indice di qualità così definito è dato dal rapporto tra la quantità spedita da ogni singola bolla (diretta e indiretta), moltiplicata per il numero di giorni impiegati nella spedizione, e la quantità totale spedita.

⁽¹⁷⁶⁾ Al premio pattuito in Pirelli si applica un "Correttivo individuale di presenza", ovvero un coefficiente variabile tra 0,75 e 1,105 «applicato alla configurazione massima del premio consuntivato a fine esercizio» secondo una scala parametrica costruita su indicatori di assenteismo per malattia (escluse le giornate di ricovero ospedaliero certificate). Nel merito, a 0 assenze nel corso del periodo di riferimento corrisponderà il coefficiente massimo di 1,105, e così via sino al livello più basso del coefficiente di ragguglio (0,75) nel caso di un qualsiasi numero di giorni di assenza dovuti però ad oltre 3 casi.

⁽¹⁷⁷⁾ Il premio di competitività pattuito in Ferrari è riproporzionato individualmente «tenendo conto delle ore non lavorate rispetto alle ore teoriche di calendario lavorativo». A titolo esemplificativo, attenendosi alle tabelle concordate, per il 2014 ad un numero di ore di assenza (dal 1° gennaio al 31 dicembre) compreso tra 1 e 64 si corrisponde il 100% del premio, ad un numero compreso tra 65 e 128 l'85%, ad un numero compreso tra 129 e 200 l'80%, oltre le 200 ore di assenza si corrisponde il 75% del premio. Non sono computate quali ore di assenza quelle dovute a ferie, PAR, assemblee sindacali retribuite, permessi sindacali retribuiti, infortuni sul lavoro e permessi ex l. n. 104/1992.

ni, diminuendo/aumentando il premio in funzione dell'assenza/presenza)⁽¹⁷⁸⁾.

Sicurezza

Sono ricorrenti inoltre forme di retribuzione incentivante volte a contenere il numero degli infortuni o, più in particolare, a garantire il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, dei comportamenti e delle procedure di sicurezza. Tra quelli maggiormente ricorrenti figurano gli indicatori che rappresentano il numero di incidenti avvenuti in un periodo (anno) riferiti alle ore lavorate (presenza del personale) tenendo in considerazione la durata/gravità del/degli incidenti/e. Altre tipologie di parametri, quali il LWDIF (Lost Working Days Injury Frequency) tengono invece conto del numero di infortuni che hanno causato un tot di giornate di lavoro perse (es. Novelis)⁽¹⁷⁹⁾, mentre alcuni contratti utilizzano sistemi di *auditing*⁽¹⁸⁰⁾. Altri contratti ancora, infine, fanno

⁽¹⁷⁸⁾ L'integrativo 3 Italia prevede che per ogni venti giorni di assenze effettuate a qualsiasi titolo (salvo il caso di ferie, ROL, permessi per festività soppresse, congedi di maternità, permessi ex l. n. 104/1992, infortuni sul lavoro ovvero ricoveri ospedalieri) sarà applicata la detrazione di un dodicesimo dell'importo del premio di risultato. Oltre a questo, l'ammontare del premio sarà ulteriormente ridotto nella misura dell'1% per ogni singolo giorno di assenza successivo ai primi cinque. Le quote così non erogate verranno ripartite e distribuite in importi uguali ai dipendenti che non hanno avuto alcun decurtamento dovuto ad assenze.

⁽¹⁷⁹⁾ Ad esempio, in Pittway Tecnologica, azienda del gruppo Honeywell, il premio di risultato è valutato anche in relazione all'indice *Total Case Incident Rate* (TCIR), il quale esprime il numero di infortuni registrati e viene rapportato ai target stabiliti dall'azienda. Ad esempio, se il risultato rispetto al target aziendale è inferiore all'80% non viene corrisposta alcuna quota, se esso è compreso tra l'80% e il 94,99% viene erogato il 45% della relativa quota, e così via sino al perseguimento del valore corrispondente al target o oltre, per cui viene corrisposta la totalità (il 100%) della quota di riferimento pattuita.

⁽¹⁸⁰⁾ In Riso Gallo, le parti hanno pattuito un parametro del premio di risultato legato alla sicurezza, e cioè relazionato al «grado di rispetto delle norme di sicurezza ed [...] indicizzato [...] al numero di non conformità rilevate durante due sopralluoghi annuali negli stabilimenti condotti da un gruppo di persone formato da: RLS, RSPP, il consulente esterno in materia di sicurezza ed il direttore di produzione con delega in materia di sicurezza». Più nel merito, nel caso di nessuna «non conformità» viene corrisposto un premio annuale di 55 euro, nel caso di una sola «non conformità» rilevata il premio scende a 50 euro, nel caso di 2 «non conformità» vengono corrisposti 44 euro, ecc. sino all'ultimo livello cui corrisponde la rilevazione di 10 o più «non conformità» e, coerentemente, nessuna erogazione. In Esso Italia le parti firmatarie dell'accordo, «con l'obiettivo di garantire il mantenimento del massimo livello di attenzione posta a tutti gli

rientrare nel calcolo del premio anche la previsione di incidenti e infortuni nell'analisi dei rischi piuttosto che il numero di ore effettivamente dedicate alla formazione per la sicurezza ⁽¹⁸¹⁾.

Altri indicatori

In alcuni casi, seppur sporadici, management aziendale e organizzazioni sindacali legano il premio di risultato a piani di smaltimento delle ferie o dei permessi, a maggior ragione nei casi in cui i residui in capo ai lavoratori risultano eccessivi. Un esempio è rappresentato dall'integrativo aziendale concluso in Mellin, ove sul totale del premio di risultato viene dato peso, per il 30%, allo smaltimento delle ferie e dei permessi per la riduzione dell'orario di lavoro (ROL), sicché le parti hanno concordato delle fasce cui corrisponde una determinata percentuale della quota pattuita: alla migliore delle ipotesi (saldo tra -24 e 0) corrisponde una percentuale del 120%, mentre alla fascia "Ore ferie e ROL residue" da 33 a 47 la percentuale del premio è dell'85%. In Altran, analogamente, ai dipendenti è riservato un apposito ammontare premiante legato a ROL ed ex festività. Nel merito, se le ore medie residue per dipendente non superano le 60 si applica un moltiplicatore del 120% alla somma concordata; se le ore residue per dipendente sono tra le 60 e le 77, il moltiplicare è del 100%; se le ore medie residue per dipendente sono comprese tra 77 e 90,

aspetti concernenti la sicurezza preventiva e, conseguentemente, la consapevolezza di tutto il personale alle problematiche ad essa connesse», hanno pattuito un indicatore di sicurezza basato sui risultati medi degli *assessments* di sicurezza: se il voto medio è pari o inferiore a 3,30 si applica alla relativa quota un moltiplicatore del 75%, se il voto medio è compreso tra 3,31 e 3,40 il moltiplicatore arriva al 90%, e così via sino all'ipotesi migliore (valore medio degli *assessments* sulla sicurezza superiore a 3,70 e moltiplicatore applicato del 125%).

⁽¹⁸¹⁾ È per entrambe le ipotesi il caso dell'apposito premio prevenzione per la sicurezza (PPS) convenuto in TenarisDalmine. Nel merito, management aziendale e organizzazioni sindacali hanno previsto di legare il 15% dell'ammontare premiante ad un indicatore "analisi dei rischi", a sua volta relazionato a due obiettivi: «gli eventi connessi a infortuni o incidenti siano contemplati almeno al 90% delle A.d.R.» e, in secondo luogo, «ogni A.d.R. o revisione della stessa veda la partecipazione di almeno il 50% degli operatori interessati». Il PPS è altresì legato per un ulteriore 15% alla formazione per la sicurezza, e cioè al numero medio di ore di formazione di sicurezza svolte pro capite, ottenute sommando la classica formazione in aula alle iniziative di reparto (il target fissato dalle parti, nello specifico, è di 20 ore annue).

viene corrisposto l'85% del premio; se, infine, le ore residue in capo al lavoratore sono più di 90 il moltiplicatore decresce ulteriormente al 70%.

8.1.2.2. Ulteriori clausole sul premio di risultato

Accanto alla definizione dei parametri per la misurazione degli obiettivi al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione del premio e alla definizione dell'entità dello stesso, sono previste clausole sulle modalità e tempistiche di corresponsione degli importi e clausole riguardanti l'informativa alle RSU sui dati connessi all'andamento dei parametri.

Modalità e tempistiche di corresponsione

Quanto al primo aspetto, la contrattazione aziendale stabilisce normalmente la data di verifica del raggiungimento degli obiettivi concordati e quella di erogazione del premio, eventualmente calendarizzandone la frequenza nel caso di corresponsione a quote multiple (es. per trimestri, quadrimestri, semestri).

Informativa

L'informativa alle RSU sugli andamenti dei parametri connessi al premio di risultato fornita dall'azienda si realizza in incontri la cui programmazione è definita nei contratti collettivi. Normalmente il confronto ha ad oggetto l'andamento dei risultati, l'analisi relativa ai miglioramenti delle performance registrate dai parametri, nonché la verifica circa possibili modifiche organizzative a supporto dell'effettività dell'intesa raggiunta, ma chiaramente i modelli, così come le tempistiche, variano in funzione del tipo di premio e del sistema di relazioni industriali.

Campo di applicazione

In alcuni contratti collettivi è specificato il campo di applicazione soggettivo del premio di risultato, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali ricomprese o escluse dal sistema di retribuzione incentivante, oppure in relazione all'anzianità di servizio dei lavoratori beneficiari. Normalmente il sistema premiante copre l'intera forza lavoro, ma talvolta i rapporti a termine e in somministrazione, così come gli appren-

distati, restano esclusi dal campo di applicazione del premio di risultato. In altri casi, i lavoratori sono inseriti nel sistema di retribuzione incentivante dal momento dell'assunzione oppure gradualmente, ovvero a seguito della maturazione di alcuni mesi o anni di anzianità.

Altre clausole

Sono presenti inoltre clausole che disciplinano le modalità di corresponsione del premio nei casi di nuove assunzioni o cessazioni dei rapporti di lavoro nel corso dell'anno di maturazione. Sono ricorrenti le pattuizioni in forza delle quali le parti si danno espressamente atto che le erogazioni economiche del premio sono state quantificate forfettariamente, negli importi variabili indicati, comprendendovi i riflessi su tutti gli istituti indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, ivi compreso, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., il TFR. Alcuni contratti considerano l'incidenza delle somme del premio di risultato ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto, mentre altri ne prevedono esplicitamente l'esclusione dalla relativa base di calcolo (es. Abb). Si segnala infine la presenza di clausole di salvaguardia in caso di investimenti nel corso di vigenza del premio e clausole sulla detassazione e decontribuzione delle somme erogate a titolo di retribuzione incentivante.

8.2. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori

Nel campione di contratti aziendali considerato, sono state rinvenute misure di riduzione del costo del lavoro attuate attraverso operazioni di riallineamento che, rispetto a contratti aziendali divenuti nel tempo troppo onerosi in relazione alle mutate condizioni di mercato, mirano a ridurre il differenziale tra gli elementi economici pattuiti in azienda e quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva di rilevanza nazionale (c.d. *slittamento salariale*). Appartengono a questa classe di concessioni anche le misure finalizzate ad una maggiore corrispondenza tra salari e produttività, come quelle riguardanti le forme di retribuzione incentivante.

8.2.1. Forme di solidarietà e interventi diretti sul costo del lavoro

Le forme più significative di concessioni sindacali si realizzano in interventi diretti sul costo del lavoro e in contributi di solidarietà da parte dei lavoratori che, a fronte di situazioni sfavorevoli di mercato o crisi di carattere strutturale, sono chiamati a concorrere al sostentamento dei piani di ristrutturazione aziendale, al mantenimento dell'occupazione o al sostegno al reddito dei lavoratori in cassa integrazione.

In particolare, soprattutto nel settore metalmeccanico, sono state riscontrate tre tipi di misure: 1) introduzione di un salario di ingresso per i neoassunti ⁽¹⁸²⁾; 2) sospensione, rateizzazione, riduzione o cancellazione degli elementi economici derivanti da contrattazione aziendale, incluse maggiorazioni, superminimi, premi e quattordicesima ⁽¹⁸³⁾; 3) flessibilizzazione dei premi, ovvero trasformazione di premi fissi in premi variabili ⁽¹⁸⁴⁾. Da segnalare, infine, una clausola rinvenuta nell'integrativo Gsi,

⁽¹⁸²⁾ Diverse aziende metalmeccaniche (es. Marcegaglia, N&W, Hayes Lemmerz) e della distribuzione (es. Ikea) hanno pattuito col sindacato un regime progressivo di applicazione degli istituti economici per i lavoratori neoassunti quale condizione per l'assunzione di nuovo personale o per la conferma in servizio dei lavoratori atipici.

⁽¹⁸³⁾ Gli accordi Rono e Fonderie Mazzucconi, ad esempio, prevedono la sospensione e temporanea disapplicazione dei trattamenti economici e normativi del contratto aziendale, nonché il differimento di 12 mesi della seconda e della terza *tranche* degli aumenti salariali derivanti dalla contrattazione nazionale, secondo quanto previsto dall'ultimo rinnovo del CCNL Metalmeccanici. Alla Sisme invece, le rappresentanze sindacali hanno accettato un piano di riduzione dei costi da effettuare attraverso una quota mensile di eventuale mancata erogazione in busta paga da applicare sulla retribuzione lorda individuale. Il piano prevede diverse opzioni per la riduzione del costo del lavoro, tra cui la possibilità di un minore accantonamento del TFR. Alla Ballarini, infine, per rispondere ad esigenze di competitività, direzione d'azienda e rappresentanze sindacali hanno concordato l'abolizione delle maggiorazioni previste dalla contrattazione aziendale per turni e lavoro festivo, operando un riallineamento rispetto alla disciplina del CCNL.

⁽¹⁸⁴⁾ Alcuni contratti prevedono il passaggio da premi fissi o a basso coefficiente di variabilità, a premi di risultato totalmente variabili, collegati a indici di produttività, redditività e qualità del lavoro. Si tratta dei contratti aziendali Baumann, Taiocchi, Aida, Leali e Hayes Lemmerz. La ristrutturazione dei premi di risultato è nella maggior parte dei casi associata a nuovi investimenti e a incrementi produttivi, necessari ad intercettare nuove opportunità di mercato. La funzione motivazionale del premio viene in questi casi centrata su specifici obiettivi di mercato, rispetto ai quali l'azienda potrà permettersi o meno, al termine del periodo di programmazione finanziaria, incrementi del costo del lavoro per unità di prodotto.

azienda specializzata nella produzione di ceramiche per arredamenti, in forza della quale per l'arco di vigenza dell'accordo, gli elementi utili alla maturazione del trattamento di fine rapporto incideranno nel calcolo dello stesso nella misura del 50% del loro valore.

8.2.2. Quota contratto

In ragione dell'attività di rappresentanza sindacale svolta in azienda e negli interessi dell'intera forza lavoro, sulla scorta delle esperienze di contrattazione nazionale, alcuni contratti collettivi richiedono ai lavoratori non sindacalizzati una c.d. "quota contratto", in qualità di quota servizio e spese per la gestione del rinnovo contrattuale. Tale contribuzione ha sempre carattere volontario e può essere richiesta, con un modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la quota straordinaria, in favore delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto⁽¹⁸⁵⁾, oppure in favore delle RSU⁽¹⁸⁶⁾. Un caso particolare è rappresentato dall'accordo raggiunto in Demaflex, ove le parti convengono che le disposizioni contrattuali si applicano solo ai lavoratori che accettano una trattenuta dell'1% sul minimo retributivo tabellare, dal momento della stipula sino alla scadenza dell'intesa stessa.

⁽¹⁸⁵⁾ Come nel caso della Ballarini Paolo & Figli, della Fenice, della Interpump Group, della Iseo Serrature e della Sematic.

⁽¹⁸⁶⁾ Come nel caso della N&W e della Rulli Rulmeca.

Sezione II

MEDIAZIONE ISTITUZIONALE E CONTRATTAZIONE AZIENDALE: IL CASO ELECTROLUX

SOMMARIO: 1. La Electrolux in Italia prima della crisi. – 2. Le misure presentate ai sindacati a gennaio 2014. – 2.1. La reazione delle parti sociali. – 3. L'evoluzione delle trattative. – 3.1. La posizione di Governo e regioni interessate. – 3.2. Il piano "B" per Porcia. – 3.3. La proroga dei contratti di solidarietà. – 3.4. L'impegno reciproco di Governo e azienda. – 4. La risoluzione della controversia.

1. La Electrolux in Italia prima della crisi

Leader mondiale nel campo degli elettrodomestici, il Gruppo Electrolux vende ogni anno 40 milioni di prodotti in 150 paesi. La sua produzione comprende frigoriferi, lavatrici, lavastoviglie, aspirapolvere e piani cottura, venduti sotto marchi rinomati quali Electrolux, AEG-Electrolux, Zanussi, Eureka e Frigidaire ⁽¹⁾.

Nel 2014, il Gruppo Electrolux impiega in Italia 6.185 addetti sui 25 mila operanti in tutta Europa. 4.540 addetti lavorano nei 5 stabilimenti italiani che producono sia per il mercato professionale che per quello domestico. A Porcia (PN) ha sede lo stabilimento più numeroso, che con 1.100 addetti produce lavabiancheria e lavasciuga. A Susegana (TV), 1.027 dipendenti collaborano alla produzione di frigoriferi e congelatori. A Forlì (FC) si realizzano piani cottura e forni, grazie al contributo di 790 addetti. I 963 lavoratori di Solaro (MI) producono lavastoviglie. A Vallenoncello (PN), 418 operai e 470 impiegati sono coinvolti nella produzione di apparecchiature professionali per la ristorazione e il lavaggio dei tessuti ⁽²⁾.

In Italia, il Gruppo Electrolux ha collocato il maggior numero di addetti e ha concentrato la maggior parte dei siti produttivi, nonché i centri

⁽¹⁾ *Electrolux. Un percorso per la salvaguardia delle imprese italiane*, Position Paper, 4 febbraio 2014.

⁽²⁾ *Ibidem*.

globali di ricerca e diverse strutture di governo logistico. Dal 2009, Electrolux ha investito in Italia circa 250 milioni di euro ⁽³⁾.

Il mercato globale degli elettrodomestici

Recentemente, il mercato degli elettrodomestici è entrato in una fase di radicale trasformazione del suo assetto competitivo, con effetti considerevoli sia a livello globale che europeo. Tra il 2008 e il 2012, nonostante una crescita del 13% del mercato globale degli elettrodomestici, l'Europa occidentale e il Nord America hanno registrato un calo del 10% ⁽⁴⁾. A guidare la crescita del mercato globale, sono stati i paesi emergenti e soprattutto l'Estremo Oriente, in grado di coniugare ricerca e innovazione con sistemi di produzione a basso costo. Questi *competitors* su scala globale operano da anni in Europa occidentale, dove offrono prodotti eccellenti a prezzi ridotti. Il segmento di mercato più colpito dalla competizione internazionale è, indubbiamente, quello degli elettrodomestici a libera installazione (*free standing*), che rappresentano oltre l'80% del mercato di frigoriferi e delle lavabiancheria e la cui produzione è largamente concentrata nei paesi a basso o a bassissimo costo ⁽⁵⁾.

Le ripercussioni delle spinte competitive su Electrolux

Queste dinamiche competitive hanno interessato anche il settore EMEA (Europa Medio Oriente e Africa) di Electrolux *Major appliances*. Dal 2011, infatti, si è registrata una caduta della percentuale di profittabilità industriale al di sotto dei livelli necessari alla sostenibilità, a causa dei costi operativi di commercializzazione (marketing, vendite e pubblicità) e dei servizi di supporto amministrativo-contabile. Una riduzione consistente degli utili è stata, invece, accompagnata da una perdita di quote di mercato in diverse aree geografiche e in alcuni segmenti di prodotto ⁽⁶⁾. Nel 2008, Electrolux ha chiuso lo stabilimento di Firenze, mentre a Porcia oltre 700 posti di lavoro sono andati perduti in soli 5 anni ⁽⁷⁾.

⁽³⁾ Ipotesi di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

⁽⁴⁾ *Electrolux. Un percorso per la salvaguardia delle imprese italiane*, cit.

⁽⁵⁾ *Ibidem*.

⁽⁶⁾ *Ibidem*.

⁽⁷⁾ M. Grillo, W.E. Zoccolan, G. Padovan, *La crisi europea di "Electrolux": Una proposta di politica industriale per gli stabilimenti italiani*, 16 gennaio 2014.

In incontri avvenuti a partire dal 25 ottobre 2013, Electrolux ha informato il Governo italiano e le Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali della persistenza di un'allarmante decrescita della competitività delle proprie unità produttive in Italia ⁽⁸⁾. Electrolux ha, quindi, deciso di lanciare un programma europeo di riduzione e razionalizzazione dei costi di commercializzazione e di staff, e ha stanziato investimenti in innovazione riservati alle sole aree con maggiori prospettive di crescita. Per rispondere alle pressioni competitive, che coinvolgono soprattutto i segmenti a libera installazione, Electrolux ha deciso di ridurre la complessità dell'offerta, con gamme più mirate alle esigenze effettive di consumo, anche abbandonando, in caso di necessità, i segmenti più costosi e poco profittevoli. In Australia, Electrolux ha chiuso lo stabilimento "Orange", spostandone la produzione in Thailandia ⁽⁹⁾. In Italia, invece, è stata avviata un'indagine di sostenibilità in tutte le fabbriche, che ha previsto un esame attento dei differenziali competitivi in funzione delle specifiche caratteristiche e in una prospettiva di comparazione internazionale ⁽¹⁰⁾.

2. Le misure presentate ai sindacati a gennaio 2014

Il 27 gennaio 2014, alla luce delle valutazioni effettuate sul set up industriale italiano, Electrolux ha presentato ai sindacati nuove ipotesi di lavoro. Data l'impossibilità di intervenire sui costi legati all'approvvigionamento di materie prime e di energia, Electrolux ha proposto un pacchetto di misure volte a riformare l'organizzazione del lavoro e a contenerne il costo, per migliorare la competitività delle fabbriche italiane.

Il gruppo ha chiesto di ridurre di 3 euro il costo dell'ora lavorata ⁽¹¹⁾ all'interno del regime di 6 ore, stabilito dall'accordo 22 marzo 2013 per l'applicazione e l'implementazione dei contratti di solidarietà difensivi per la durata di 24 mesi ⁽¹²⁾. In particolare, si richiede la sospensione dei premi di risultato e del pagamento aggiuntivo delle festività coincidenti

⁽⁸⁾ Verbale di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

⁽⁹⁾ M. Grillo, W.E. Zoccolan, G. Padovan, *op. cit.*

⁽¹⁰⁾ *Electrolux. Un percorso per la salvaguardia delle imprese italiane*, cit.

⁽¹¹⁾ *Ibidem.*

⁽¹²⁾ Ipotesi di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

con il sabato e la domenica, una riduzione dei permessi sindacali e una rimodulazione delle assemblee e delle pause per effetti stancanti al regime di 6 ore in solidarietà. Tale contrazione del costo del lavoro eserciterebbe un impatto sulla retribuzione netta pari al 9%, corrispondente a circa 130/150 euro al mese ⁽¹³⁾. Electrolux precisa che tale modalità di riduzione del costo dell'ora lavorata costituisce una semplice ipotesi, suscettibile di modifiche o sostituzione, qualora le autorità pubbliche proponessero di contenere il costo del lavoro agendo sul piano fiscale e contributivo.

Il gruppo chiede, inoltre, una sterilizzazione degli incrementi retributivi, previsti dal CCNL ⁽¹⁴⁾ e stimati in un 2,2% annuale, nonché il congelamento degli scatti di anzianità, pari allo 0,5% annuo ⁽¹⁵⁾.

Tali ipotesi, che inciderebbero positivamente sul costo del prodotto, sono state accompagnate da piani industriali da implementare nel quadriennio 2014-2017, per salvaguardare e migliorare la produzione di tre categorie.

Per l'impianto di Solaro, si prevedono azioni di investimento in nuove linee produttive e in automazione, e il riallineamento di tutte le cadenze produttive a 90 pezzi l'ora. A fronte di tale riorganizzazione del lavoro, Electrolux si attende un incremento dei volumi produttivi del 30% e un impatto occupazionale contenuto pari a 57 unità, grazie al mantenimento del regime di 6 ore (o a 182 unità in caso di regime a 8 ore) ⁽¹⁶⁾.

Una revisione dei processi produttivi e il riallineamento delle cadenze a 78 piani l'ora e 85 forni è prevista, invece, per lo stabilimento di Forlì. Sono altresì stanziati investimenti per oltre 28 milioni di euro in prodotto, processo e sicurezza. Electrolux si attende un aumento dei volumi produttivi del 10% e un limitato impatto occupazionale di 30 unità nel regime di 6 ore (o di 160 unità in caso di regime a 8 ore) ⁽¹⁷⁾.

A Susegana, Electrolux propone una revisione dei processi produttivi nel reparto evaporatori, l'introduzione di automazione e il completamento dell'attività di outsourcing, nonché investimenti di circa 23 milioni di euro. A fronte di tale riorganizzazione, il gruppo si attende il mantenimento dei volumi produttivi, corrispondenti a 710 mila pezzi, ed esuberi

⁽¹³⁾ *Electrolux. Un percorso per la salvaguardia delle imprese italiane*, cit.

⁽¹⁴⁾ La società applica il CCNL dell'industria metalmeccanica. Cfr. verbale di accordo 22 marzo 2013, Gruppo Electrolux Italia, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

⁽¹⁵⁾ *Electrolux. Un percorso per la salvaguardia delle imprese italiane*, cit.

⁽¹⁶⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁷⁾ *Ibidem*.

pari a 110 unità all'interno del regime di 6 ore (o a 331 unità in caso di regime a 8 ore) ⁽¹⁸⁾.

Electrolux precisa che le criticità emerse nel comparto del lavabiancheria non hanno permesso la definizione di un piano industriale, che garantisca allo stabilimento di Porcia un adeguato livello di competitività ⁽¹⁹⁾. Né il mantenimento del regime a 6 ore in solidarietà, né la riduzione del costo delle ore lavorate, né gli interventi di riorganizzazione del lavoro riuscirebbero, infatti, a soddisfare le esigenze di contenimento del costo del prodotto necessarie ad attrarre investimenti sulla piattaforma di lavatrici ⁽²⁰⁾.

2.1. La reazione delle parti sociali

«Quello di Electrolux è un piano inaccettabile, un ricatto che va respinto» ⁽²¹⁾, ha commentato la Fiom al termine della presentazione del Piano industriale. Per la Uilm si tratta di un pacchetto di misure “inammissibile e paradossale” ⁽²²⁾, così come inaccettabile è stata ritenuta l’ambiguità della Società su questioni essenziali, quali la riduzione delle ore lavorate e il futuro dello stabilimento di Porcia.

Confindustria Pordenone ha, invece, reagito alle dichiarazioni del Gruppo Electrolux e alla crisi imperversante il territorio friulano, già nelle prime settimane di gennaio, con la formulazione di una traiettoria per un “nuovo sviluppo industriale” ⁽²³⁾. Nella prima fase del c.d. *Laboratorio Pordenone*, si prevede che le parti sociali definiscano i termini e le condizioni di un nuovo Patto territoriale, per interrompere la fase “passiva” della gestione delle crisi aziendali e intraprendere un corso “attivo” di ristrutturazione e rilancio. In particolare, si propongono interventi di riduzione del costo del lavoro, maggiore flessibilità e maggiore produttività, accompagnati da azioni di consolidamento occupazionale, elementi di

⁽¹⁸⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁹⁾ Resta sensibile il differenziale nel gap di costo tra Porcia e Olawa (Polonia). Cfr. *Incontro con la direzione aziendale nazionale*, Mestre, 27 gennaio 2014.

⁽²⁰⁾ *Electrolux. Un percorso per la salvaguardia delle imprese italiane*, cit.

⁽²¹⁾ Comunicato sindacale Fiom, *Il piano presentato da Electrolux è un ricatto inaccettabile*, 27 gennaio 2014.

⁽²²⁾ *Vertenza Electrolux. Il punto di vista della Uil e della Uilm*, Roma, 6 febbraio 2014.

⁽²³⁾ *Pordenone, laboratorio per una competitività industriale*, Unione Industriali Pordenone, gennaio 2014.

welfare di compensazione e investimenti in innovazione e sviluppo. Si intende, inoltre, istituire una Commissione paritetica di sorveglianza, tra rappresentanti sindacali e datoriali, per attivare e disciplinare il contratto territoriale, che assegna ai processi di formazione un ruolo centrale. Infine, si raccomanda il coinvolgimento della Regione Friuli Venezia Giulia, affinché possa mettere in atto interventi di accompagnamento normativo ed economico alle intese contrattuali di prossimità. La seconda fase del *Laboratorio Pordenone* riguarda, invece, il rafforzamento della competitività, attraverso specifiche linee guida che spaziano dall'aumento della produttività al supporto all'internazionalizzazione e alla promozione di politiche attive del lavoro ⁽²⁴⁾.

Data la mancata condivisione, da parte delle Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali e del Coordinamento delle RSU, del contenuto delle proposte aziendali, è stato avviato un confronto sia fra le parti che in sede istituzionale, con il diretto coinvolgimento del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ⁽²⁵⁾. In particolare, i sindacati hanno sollecitato un intervento del governo, volto all'implementazione di misure di politica industriale nell'intero settore manifatturiero e dell'elettrodomestico e al finanziamento degli ammortizzatori sociali e del fondo di solidarietà di 2 ore giornaliere negli impianti Electrolux in Italia ⁽²⁶⁾.

3. L'evoluzione delle trattative

3.1. La posizione di Governo e regioni interessate

Il 29 gennaio 2014, in un incontro tenutosi al Ministero dello Sviluppo Economico, Electrolux ha ribadito al Governo e alle Regioni interessate la possibilità di discutere del mantenimento in Italia di tutti e quattro gli stabilimenti in crisi e di non intervenire sul salario dei lavoratori, a condizione che le istituzioni mettano in campo misure idonee a sostenere la competitività delle fabbriche italiane. Il Governo – rappresentato al ta-

⁽²⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²⁵⁾ Ipotesi di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

⁽²⁶⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux: sindacati a governo, rifinanziare fondo solidarietà. Uilm, senza si rischia taglio di 800 euro lordi al mese per lavoratore Electrolux*, 6 febbraio 2014.

volo dall'allora consigliere economico del presidente del Consiglio, Francesco Sanna, dal ministro dello Sviluppo economico, Flavio Zanonato e dal sottosegretario al ministero del Lavoro, Carlo Dell'Aringa – e i presidenti delle Regioni Emilia Romagna, Vasco Errani, Friuli Venezia Giulia, Debora Serracchiani, Veneto, Luca Zaia e l'assessore al Lavoro della Lombardia si sono dichiarati disponibili all'attivazione di interventi concreti, solo a fronte di un piano industriale che interessi tutti e quattro gli stabilimenti, e hanno espresso la loro contrarietà a discutere di riduzioni salariali ⁽²⁷⁾.

3.2. Il piano “B” per Porcia

A seguito del maggior coinvolgimento delle istituzioni, Electrolux si è impegnata a presentare un piano industriale per lo stabilimento di Porcia. Annunciato alle parti sociali in un incontro tenutosi a Roma il 17 febbraio 2014, il piano “B” per Porcia ha previsto investimenti per 32 milioni di euro ⁽²⁸⁾, 316 esuberi calcolati sullo schema delle 6 ore giornaliere più 2 di solidarietà e la riduzione di 3 euro per ora lavorata ⁽²⁹⁾. Il gruppo, inoltre, ha annunciato, per lo stabilimento di Susegana, l'allocazione di parte della futura piattaforma di frigoriferi ad incasso “Cairo 3” con 90.000 pezzi aggiuntivi all'anno ⁽³⁰⁾.

Il piano è stato considerato un «primo risultato delle lotte dei lavoratori» ⁽³¹⁾, nonostante le contestazioni della Uilm, che ha calcolato, a legislazione vigente, e cioè con contratto a 8 ore di lavoro giornaliera, 450 esuberi, rispetto ai 316 annunciati dall'Azienda ⁽³²⁾. Rocco Palombella,

⁽²⁷⁾ Comunicato sindacale Electrolux Fiom-Cgil, *Il ruolo del Governo non è di mediazione tra azienda e lavoratori, è necessario e urgente l'intervento diretto del presidente Letta per garantire occupazione, salari e diritti*, 29 gennaio 2014.

⁽²⁸⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux, Palombella (Uilm): “Il nuovo piano presentato ieri dalla azienda è un passo in avanti, ma rimane ancora insoddisfacente”*, 18 febbraio 2014.

⁽²⁹⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux: Ficco (Uilm), esuberi Porcia sono 450*, 17 febbraio 2014.

⁽³⁰⁾ *Ibidem*.

⁽³¹⁾ Comunicato Fiom-Cgil, *Electrolux. Spera e Zoli (Fiom): “Il nuovo piano proposto dall'azienda è un primo risultato delle lotte dei lavoratori. Occorre ora andare avanti per garantire occupazione e prospettive industriali”*, 18 febbraio 2014.

⁽³²⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux: Ficco (Uilm), esuberi Porcia sono 450*, cit.

segretario generale della Uilm, sollecita un'immediata assunzione di responsabilità da parte del neo-eletto governo Renzi, «che porti alla conferma dei volumi e dei siti produttivi di Electrolux in Italia»⁽³³⁾. «La lotta per salvare Porcia», ha aggiunto Palombella, «è paradigmatica per l'intero comparto dell'elettrodomestico italiano»⁽³⁴⁾.

3.3. La proroga dei contratti di solidarietà

Il 26 marzo 2014, è stato raggiunto, al tavolo della Electrolux, l'accordo per la proroga del contratto di solidarietà per gli impianti italiani del gruppo. L'intesa, che ha richiamato integralmente l'accordo 22 marzo 2013, ha rinnovato i contratti di solidarietà difensivi per gli stabilimenti di Susegana (dal 1° aprile 2014 al 31 marzo 2015), Solaro (dal 1° giugno 2014 al 31 maggio 2015) e Porcia (dal 3 agosto 2014 al 2 agosto 2015), mentre è stato previsto il ricorso alla solidarietà per l'impianto di Forlì al termine del regime di cassa straordinaria (dal 18 ottobre 2014 al 17 ottobre 2015)⁽³⁵⁾. Si è così realizzato il contenuto della proposta consegnata dalla Fiom-Cgil in Commissione Industria al Senato il 6 febbraio 2014. In particolare, la Fiom considera la "piena applicazione" della normativa sui contratti di solidarietà come uno strumento alternativo «alla chiusura dello stabilimento di Porcia, all'assenza di prospettive per lo stabilimento di Susegana, al taglio del salario e alla riduzione dei diritti»⁽³⁶⁾.

3.4. L'impegno reciproco di Governo e azienda

Il 7 aprile 2014, presso il Ministero dello sviluppo economico (MISE), si è tenuto un incontro per discutere delle prospettive di Electrolux in Italia. Alla riunione hanno partecipato il Governo – rappresentato dal

⁽³³⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux: Palombella (Uilm), Governo assume responsabilità*, 18 febbraio 2014.

⁽³⁴⁾ *Ibidem*.

⁽³⁵⁾ Comunicato sindacale Fiom Electrolux, 26 marzo 2014.

⁽³⁶⁾ Fiom-Cgil, *Decontribuzione del Contratto di Solidarietà per le aziende che non chiudono e mantengono produzioni e occupazione*, Proposta consegnata dalla Fiom-Cgil durante l'audizione delle organizzazioni sindacali in Commissione Industria del Senato della Repubblica su Electrolux, Roma, 6 febbraio 2014.

Ministro dello Sviluppo Economico, Federica Guidi, dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti e del Vice Ministro dello Sviluppo Economico, Claudio De Vincenti – i presidenti delle Regioni interessate, Debora Serracchiani, Luca Zaia e Vasco Errani, l'Assessore al Lavoro della Regione Lombardia, Valentina Aprea, il Gruppo Electrolux Italia – rappresentato dall'Amministratore Delegato, Ernesto Ferrario e dal Direttore Relazioni Industriali, Marco Mondini – e i Segretari nazionali e territoriali di Fim, Fiom, Uilm e Ugl Metalmeccanici, in una con il Coordinamento delle RSU del Gruppo Electrolux Italia. Il Governo e le Regioni si sono impegnati a intervenire direttamente con incentivi economici a sostegno degli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione, e con misure di ordine generale, volte a favorire le imprese, che realizzino piani industriali per la tutela dell'occupazione e la riqualificazione dei prodotti con accordo tra le parti. Dopo aver annunciato investimenti di 150 milioni di euro a sostegno della ricerca e dell'innovazione in tutti e quattro gli stabilimenti, il gruppo Electrolux Italia ha rinnovato la piena disponibilità al dialogo con le Organizzazioni sindacali e le istituzioni, allo scopo di raggiungere, in tempi rapidi, all'implementazione dei piani industriali nelle fabbriche italiane. Il gruppo, infine, ha ribadito la necessità di sospendere ogni azione unilaterale di conflitto, per giungere a un accordo in un clima sereno. Le Organizzazioni sindacali hanno apprezzato la possibilità di un confronto che escluda le chiusure di fabbrica e i tagli agli stipendi, ma hanno espresso la necessità di ulteriori miglioramenti al Piano industriale per il quadriennio 2014-2017 ⁽³⁷⁾.

Complessivamente, l'evoluzione delle trattative, sia in sede sindacale che istituzionale, ha portato alla ricerca di un equilibrio che garantisca non soltanto l'individuazione di un set up industriale sostenibile e competitivo, in un'ottica di ottimizzazione produttiva e di contenimento del costo del lavoro, ma anche la definizione di un percorso industriale a tutela dell'occupazione ⁽³⁸⁾. «Si va verso un accordo difensivo, ma di grande importanza, se si pensa al punto da cui eravamo partiti» ⁽³⁹⁾, afferma Gianluca Ficco, coordinatore nazionale Uilm del settore elettrodomestici,

⁽³⁷⁾ Verbale di riunione Electrolux, 7 aprile 2014.

⁽³⁸⁾ Ipotesi di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

⁽³⁹⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux, Ficco (Uilm): "Si va verso accordo che non tocca i salari"*, 13 maggio 2014.

all'indomani dell'incontro tra Azienda e sindacati tenutosi al MISE il 12 maggio 2014.

4. La risoluzione della controversia

L'accordo di maggio 2014

Il 14 maggio 2014, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, è stata siglata un'intesa tra il Gruppo Electrolux Italia e le segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, congiuntamente con le RSU degli stabilimenti del Gruppo Electrolux di Forlì, Porcia, Susegana e Solaro, mediante il coordinamento delle RSU del Gruppo Electrolux. L'accordo è stato sottoscritto anche dalla Presidenza del Consiglio, dai Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dello Sviluppo Economico, e dalle Regioni Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia ed Emilia Romagna, che hanno consentito all'individuazione di una struttura complessiva del Piano per la sostenibilità e competitività industriale delle fabbriche Electrolux per il periodo 2014-2017. In particolare, è stata confermata la continuazione produttiva in tutti gli stabilimenti italiani, sostenuta da investimenti per un ammontare di circa 150 milioni di euro, destinati per il 60% ad innovazioni di prodotto e per il 40% ad interventi sul processo produttivo. Sono previste, inoltre, prospettive produttive in crescita tali da ridurre, a fine periodo, il livello delle potenziali eccedenze, che a maggio 2014 corrisponde a circa 500 esuberi in regime di 8 ore ⁽⁴⁰⁾. I permessi sindacali subiscono una diminuzione del 60%, mentre nello stabilimento di Porcia, la pausa di 10 minuti viene ridotta del 50% ⁽⁴¹⁾. Le parti confermano la necessità di consolidare il Piano sociale per la gestione delle eccedenze, attraverso iniziative di politica attiva del lavoro e di outplacement e mediante la facilitazione delle risoluzioni del rapporto di lavoro. Il Piano sociale deve essere supportato anche dal ricorso agli ammortizzatori sociali e ai contratti di solidarietà per tutta la durata del Piano industriale complessivo. Inoltre, viene prevista la possibilità di mobilità infragruppo, ovvero tra gli stabilimenti, per gli operai ⁽⁴²⁾.

⁽⁴⁰⁾ Ipotesi di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

⁽⁴¹⁾ Governo italiano, *Electrolux: siglato l'accordo a Palazzo Chigi*, 15 maggio 2014.

⁽⁴²⁾ Ipotesi di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-

L'Azienda, infine, si impegna a non ricorrere a strumenti unilaterali di gestione della crisi.

Il Governo e le Regioni interessate accettano di sostenere gli investimenti previsti dal Piano industriale, di supportare programmi di formazione e riqualificazione professionale e di verificare periodicamente lo stato di avanzamento delle intese stabilite, con particolare riferimento alle iniziative di investimento e competitività, e al progetto di reimpiegare 150 unità nell'impianto di Porcia ⁽⁴³⁾. In particolare, il Governo si propone di sostenere l'utilizzo dei contratti di solidarietà, con una decontribuzione fino al 35% ⁽⁴⁴⁾.

Il 22 maggio 2014, l'ipotesi di accordo è stata approvata dall'80% dei lavoratori e delle lavoratrici di Electrolux. «Il largo consenso dei lavoratori dimostra che l'intesa è il frutto della loro mobilitazione» ⁽⁴⁵⁾, afferma Maurizio Landini, segretario generale della Fiom-Cgil, che aggiunge: «Si tratta di un accordo che ricopre un'importanza strategica perché indica un modello per coniugare la redistribuzione del lavoro, la difesa dell'occupazione e dei salari con la possibilità per le multinazionali di investire nel nostro Paese, migliorando la competitività aziendale» ⁽⁴⁶⁾. Coerente con le affermazioni di Landini, Anna Trovò, segretario nazionale della Fim-Cisl, definisce l'intesa siglata il 14 maggio «un accordo positivo e importante, perché risponde alle problematiche poste in modo drammatico dall'azienda alcuni mesi fa attraverso misure condivise tra le parti sottoscrittrici per migliorare la competitività e la produttività» ⁽⁴⁷⁾. Mentre Rocco Palombella della Uilm ribadisce che «l'80% dei lavoratori che hanno apprezzato l'accordo dimostra la positiva azione del Sindacato insieme a quella delle istituzioni e della multinazionale degli elettrodomestici» ⁽⁴⁸⁾.

Cgil e Uilm-Uil.

⁽⁴³⁾ Verbale di accordo 14 maggio 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

⁽⁴⁴⁾ Governo italiano, *op. cit.*

⁽⁴⁵⁾ Comunicato stampa Fiom-Cgil, *Electrolux. Landini (Fiom): "Il largo consenso dei lavoratori all'accordo dimostra che l'intesa è il frutto della loro mobilitazione"*, 22 maggio 2014.

⁽⁴⁶⁾ *Ibidem.*

⁽⁴⁷⁾ Comunicato stampa Fim-Cisl, *Electrolux: è un accordo positivo e importante*, dichiarazione del segretario nazionale Fim-Cisl Anna Trovò, 14 maggio 2014.

⁽⁴⁸⁾ Comunicato stampa Uilm nazionale, *Electrolux; Palombella (Uilm): "il voto dei lavoratori sull'intesa dimostra la bontà dell'azione sindacale"*, 23 maggio 2014.

L'applicazione della solidarietà nello stabilimento di Forlì e l'aggiornamento degli obiettivi dei premi di risultato

Il 17 ottobre 2014, a Mestre, si sono incontrati il Gruppo Electrolux Italia e le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, in una con le RSU degli stabilimenti italiani e mediante il Coordinamento delle RSU del gruppo. In tale occasione, le parti hanno sottoscritto un accordo di applicazione dei contratti di solidarietà difensivi dal 20 ottobre 2014 al 19 ottobre 2016 per lo stabilimento di Forlì ⁽⁴⁹⁾. Inoltre, è stato siglato un accordo di aggiornamento degli obiettivi dei premi di risultato, in base al quale tutti gli impianti dovrebbero percepire, per l'anno 2014, almeno una cifra pari agli anticipi già erogati ai lavoratori ⁽⁵⁰⁾. Le parti hanno, quindi, ribadito l'ultrattività del CCAL del 16 gennaio 2007 (scaduto a fine 2008), che prevedeva lo svolgimento di un monitoraggio mensile sull'andamento degli indici-obiettivo dei premi di risultato. Una gestione transitoria dei premi di risultato si è ritenuta, infatti, necessaria per far fronte alla sfavorevole congiuntura economica, che dal 2009 ha indotto una contrazione dei volumi in seguito al crollo della domanda commerciale e ha compromesso la capacità competitiva dei sistemi economici e industriali ⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁹⁾ Verbale di accordo di solidarietà per lo stabilimento di Forlì 17 ottobre 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

⁽⁵⁰⁾ Comunicato sindacale Uilm, *Electrolux: Sottoscritto accordo di aggiornamento obiettivi Premio aziendale*, 17 ottobre 2014.

⁽⁵¹⁾ Verbale di accordo STB 17 ottobre 2014, Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

Sezione III

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL TERZIARIO: IL CASO APPLE E IL CASO EXPO 2015

SOMMARIO: 1. Origini e caratteristiche del primo integrativo degli Apple Store. – 1.1. I contenuti dell'intesa. – 1.1.1. Part-time. – 1.1.2. Orario di lavoro. – 1.2. Lavoro domenicale. – 1.3. Malattia. – 1.4. Buoni pasto. – 1.5. Detassazione. – 2. Gli accordi sindacali per i siti dell'Expo 2015. – 2.1. Mappatura e sintesi delle intese. – 2.2. Il sistema delle relazioni sindacali. – 2.3. CCNL applicabile e mercato del lavoro. – 2.4. Flessibilità oraria. – 2.5. Salute e sicurezza.

1. Origini e caratteristiche del primo integrativo degli Apple Store

Apple Retail Italia S.r.l. è una società informatica italiana controllata da Apple Inc., la multinazionale statunitense che produce sistemi operativi, computer e dispositivi multimediali all'avanguardia e di tendenza. Fondata nel 2005, ha sede legale a Milano ed è articolata in 15 negozi monomarca, mediante i quali realizza la vendita al dettaglio dei prodotti Apple in Italia. Gli Apple store sono ormai diffusi in quasi tutta la penisola, anche se vi è una maggior presenza al centro-nord, dove sono concentrati circa i 2/3 dei negozi.

L'organico della società dispiegato sul territorio nazionale ammonta a circa 1228 dipendenti tutti a tempo indeterminato (656 full time e 572 part time), di cui 263 donne, con un'età media di 30 anni. Rispetto al 2012, nel 2013 si è registrato un incremento della forza lavoro femminile di 45 unità e un aumento di contratti full di 300 unità, anche in concomitanza con l'apertura degli store di Rimini e Eur Roma 2.

Nonostante la crisi economica, l'azienda ha fatturato quasi 300 milioni di euro nel 2013, il 20% in più rispetto ai 249 milioni dell'esercizio precedente e, per il 2014 i ricavi stimati si aggirano tra i 300 e i 600 milioni di euro. Tuttavia, anche se i ricavi sono aumentati negli ultimi due anni, l'utile degli store non è cresciuto in modo proporzionale: nel 2013, si è fermato a poco meno di 2,5 milioni di euro, principalmente a causa degli elevati costi che l'azienda deve pagare ad Apple Distribution Inter-

national, società irlandese fornitrice dei prodotti che si trovano negli store italiani.

Il 29 ottobre del 2013 l'azienda ha sottoscritto con i sindacati Fisascat-Cgil, Filcams-Cisl e Uiltucs-Uil un contratto integrativo aziendale. Si tratta del primo accordo di questo tipo che trova applicazione per tutti i lavoratori e lavoratrici del gruppo Apple che abbiano un contratto di lavoro subordinato in forza presso gli store dislocati su tutto il territorio nazionale. Oltre alla direzione d'azienda e alle organizzazioni sindacali di cui sopra, hanno partecipato al tavolo sindacale le RSU dell'Apple store di Carosello e di Roma Est, e le RSA dell'Apple store di Fiordaliso, Orio al Serio e Catania oltre alla Filcams-Cgil di Milano, Roma, Bergamo e Catania.

L'accordo è entrato in vigore solo dopo essere stato ratificato dai lavoratori mediante consultazione, che ha visto il parere favorevole del 95% degli stessi. In chiusura dell'accordo si legge che la consultazione referendaria è stata indetta "eccezionalmente" in tutti gli Apple store della Società senza esclusione neppure di quelli presso cui non sono state costituite rappresentanze sindacali aziendali, a voler sottolineare la valenza che è stata data alla partecipazione di tutti lavoratori/lavoratrici, considerati, in tal modo, valore aggiunto per la competitività e produttività dell'azienda.

L'accordo ha una durata triennale che decorre dalla sottoscrizione dello stesso (29 ottobre 2013-29 ottobre 2015) e per espressa previsione contrattuale, durante tale periodo, «sostituisce e supera integralmente» quanto è stato stabilito, negli stessi ambiti di applicazione, da precedenti prassi aziendali anche eventuali o da contrattazione territoriale e/o aziendale.

1.1. I contenuti dell'intesa

Le voci che costituiscono la base dell'accordo sono la riorganizzazione del lavoro domenicale, l'attivazione della banca ore, la copertura totale del periodo di carenza della malattia, il riconoscimento di buoni pasto per una giornata lavorativa superiore alle cinque ore e soprattutto una nuova flessibilità regolamentata e concordata con indennità economiche aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario applicato, al fine di gestire i picchi di lavoro che si creano in determinate occasioni (periodo natalizio e occasioni del lancio di nuovi prodotti Apple).

1.1.1. Part-time

Le Parti firmatarie hanno disciplinato, anzitutto, la flessibilità oraria applicata al contratto di lavoro a tempo parziale. Il part-time è riconosciuto quale strumento idoneo a contemperare le diverse esigenze e interessi dell'azienda e dei lavoratori, poiché da una parte, consente una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di tutti i dipendenti e contribuisce ad aumentare i livelli occupazionali delle aree dove hanno sede i negozi Apple e, dall'altra, realizza la flessibilità di cui necessita l'azienda per soddisfare le proprie esigenze organizzativo-gestionali e produttive.

Procedure per la variazione della prestazione

L'intesa prevede in modo puntuale le condizioni e le modalità in base alle quali l'azienda potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di un dipendente a tempo parziale. Secondo quanto convenuto dalle parti, Apple Retail, potrà modificare la collocazione temporale di un lavoratore con contratto part-time che abbia sottoscritto in modo volontario le clausole di flessibilità, con un preavviso scritto di almeno cinque giorni di calendario inviato tramite email all'account assegnato al lavoratore interessato. Tale comunicazione dovrà contenere «specifica indicazione della modificata collocazione temporale della prestazione lavorativa e della relativa durata, alla cui scadenza troverà automatica applicazione la collocazione temporale della prestazione lavorativa contrattualmente stabilita, senza necessità di ulteriore comunicazione». La suddetta modifica potrà essere realizzata non più di 18 volte nell'arco di un anno per ciascun lavoratore, anno che decorre dal mese successivo all'entrata in vigore dell'accordo.

Modalità attuative

Le parti, inoltre, hanno stabilito che l'azienda suddividerà in due gruppi i lavoratori coinvolti nel regime di flessibilità oraria, i quali si alterneranno con frequenza trimestrale, salvo modifiche che la società si riserva di fare «a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo del singolo Apple Store, previo confronto con le relative RSU e RSA ove presenti». L'accordo prevede che Apple incentivi l'adesione alla flessibilità oraria, attraverso un aumento

del valore dell'indennità annuale della flessibilità pari a 180 euro lordi all'anno, che saranno corrisposti in 12 quote mensili equivalenti a 15 euro lordi ciascuna.

1.1.2. Orario di lavoro

Il tema della flessibilità concordata dell'orario di lavoro compare nuovamente all'art. 3 dell'integrativo aziendale e ne è elemento centrale. Secondo quanto previsto dalle Parti, la flessibilità oraria costituisce lo strumento più adatto a rendere la Società più competitiva sul mercato, in quanto consente una razionalizzazione dei costi di formazione del personale e un miglioramento del servizio offerto alla clientela, in quei periodi in cui la Società registra un'intensificazione dell'attività lavorativa.

Il regime di flessibilità oraria

Nell'accordo è stata quindi prevista, in via sperimentale, l'applicazione a tutti i lavoratori occupati a tempo pieno presso tutti gli Apple Store della Società, ossia 40 ore settimanali, del regime di flessibilità dell'orario nei periodi di picchi di lavoro. Tali fasi di maggior lavoro coincidono col periodo natalizio, che decorre dalla terza settimana di novembre alla seconda settimana di gennaio comprese, e con il lancio di nuovi prodotti a marchio Apple sul mercato nazionale, che inizia una settimana prima e va fino a due settimane dopo il lancio di ogni nuovo prodotto. Le comunicazioni relative all'incremento dell'orario di lavoro, come previsto per i contratti a tempo parziale, avvengono anche tramite email all'account aziendale del lavoratore, entro la seconda settimana di novembre con riguardo al periodo natalizio, e con un preavviso minimo di una settimana con riguardo al lancio di un nuovo prodotto.

Efficacia temporale

L'azienda, nel rispetto di quanto disciplinato all'art. 127 del CCNL Terziario, distribuzione e servizi e dall'accordo in commento, potrà applicare il regime della flessibilità oraria solo con riferimento ai suindicati periodi, confermando in 48 ore settimanali l'orario massimo settimanale che ciascuno lavoratore dovrà effettuare, per un massimo di otto settimane in un anno. L'intesa precisa che per anno si intendono i 12 mesi

che decorrono dal 1 novembre 2013, giorno in cui essa è entrata in vigore, fino al 31 ottobre 2014 e così fino al 29 ottobre 2015. La disciplina del lavoro straordinario sarà applicata dalla prima ora eccedente l'orario definito in base alla flessibilità concordata.

La banca ore

Per un'ottimale attuazione del regime di flessibilità oraria, l'intesa prevede l'istituto della banca ore, in base al quale i lavoratori che hanno prestato ore di lavoro aggiuntive concordate, beneficeranno di una riduzione di ore di pari entità che appunto verranno contabilizzate nella banca ore e utilizzate da tali lavoratori attraverso i riposi compensativi. L'accordo definisce puntualmente i modi e i tempi di fruizione delle ore di riposo da parte dei lavoratori beneficiari, al punto che autorizza la Società, in caso il lavoratore non abbia pianificato i riposi nei tempi previsti dall'intesa, ad una pianificazione degli stessi in modo unilaterale.

Indennità

L'accordo introduce un importo omnicomprensivo di 18 euro a titolo di indennità banca ore che viene corrisposto ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore in regime di flessibilità oraria. Tale previsione rappresenta una condizione di miglior favore per i lavoratori rispetto a quanto previsto dall'art. 127 del CCNL applicato.

Procedure per l'attivazione

In relazione all'adozione del regime di flessibilità oraria, le Parti hanno concordato che la Società dovrà inviare il programma orario alle proprie RSA/RSU ed OO.SS. nazionali firmatarie dell'intesa in esame, che lo divulgheranno anche alle proprie articolazioni territoriale. Inoltre, esse hanno stabilito che, nell'ipotesi in cui dovessero insorgere criticità con riguardo all'applicazione di tale regime orario in uno specifico negozio Apple, le RSA/RSU potranno chiedere un confronto sulle sua applicazione.

Condizioni di esonero

L'intesa prevede un'unica eccezione alla regola del regime della flessibilità oraria, ovvero l'ipotesi in cui i lavoratori richiedano l'esonero temporaneo dall'applicazione della disciplina per documentati e comprovati gravi motivi familiari e di salute.

1.2. Lavoro domenicale

Sempre al fine di incrementare la produttività e redditività della Società e di ottimizzare il servizio offerto alla clientela, nell'integrativo aziendale è stato regolamentato il lavoro domenicale. A seguito di una positiva fase di sperimentazione di tale disciplina nell'Apple Store Carosello in provincia di Milano, le Parti hanno deciso di estendere a tutti gli store della Società le misure puntuali contenute nel verbale di incontro del 9 ottobre 2012 che regola le aperture domenicali nel summenzionato negozio Apple. L'intesa si limita ad integrare quanto indicato nel succitato verbale attraverso l'introduzione di una condizione di maggior favore per i lavoratori, concernente la possibilità di usufruire di una domenica di riposo per ogni mese di calendario.

1.3. Malattia

Nei tre anni di vigenza dell'intesa i lavoratori e le lavoratrici degli Apple Store Italia ricevono, in virtù dell'accordo, la copertura totale della carenza di malattia. In sostanza nel periodo in cui il lavoratore è in malattia, questo viene interamente retribuito dal datore di lavoro e l'Inps non eroga alcun trattamento. La retribuzione, in questo caso, sarà «pari al 100% della retribuzione giornaliera netta» spettante al lavoratore in un normale giorno lavorativo. La previsione sul trattamento economico di malattia del contratto integrativo Apple Italia ha carattere sperimentale e transitorio, così come si legge nel testo, ma sicuramente di grande impatto per i lavoratori dal punto di vista economico comparato con il significativo taglio sul trattamento economico degli eventi di malattia in rela-

zione al periodo di carenza previsto dalla contrattazione nazionale di settore ⁽¹⁾.

1.4. Buoni pasto

Un'altra previsione che ha un impatto economico a favore del *quantum* percepito da lavoratori e lavoratrici riguarda i buoni pasto. Questi ultimi si prevede abbiano un valore di 5 euro per ogni giornata effettivamente lavorata di una durata minima di cinque ore. Da queste giornate vanno escluse le giornate di trasferta per le quali il rimborso del pasto viene disciplinato dai regolamenti aziendali. Vanno altresì escluse tutte quelle giornate in cui per qualsiasi ragione viene anticipata l'uscita o posticipata l'entrata o, perché usufruendo di permessi, il numero delle ore lavorate complessivamente nella giornata sono inferiori a cinque. Dal calcolo delle cinque ore dovrà essere escluso l'ora di intervallo concessa per la pausa pranzo ma di contro rientrano nel computo il lavoro straordinario e quello supplementare. Nulla spetta nel caso di lavoratore/lavoratrice a tempo parziale che presta la propria attività lavorativa per meno di cinque ore al giorno a meno che non raggiunga tale monte ore prestando lavoro supplementare o straordinario.

La misura è stata messa in atto dal 1 novembre 2013 ed ha valore fino alla scadenza dell'accordo ma i lavoratori/lavoratrici hanno dovuto aspettare fino a gennaio 2014 per la riscossione dei primi buoni pasto al fine di permettere alla Società l'effettivo calcolo delle giornate lavorate da novembre a dicembre 2013 che davano diritto all'erogazione degli stessi. Tale calcolo, previsto nell'accordo, viene fatto mediante l'analisi delle timbrature delle *time card* e nel caso di anomalie, non preventivamente comunicate o al massimo entro la fine del mese di attinenza, si prevede «l'automatica perdita del riconoscimento del buono pasto» per la giornata di riferimento.

⁽¹⁾ L'accordo siglato il 26 febbraio 2011 da Confcommercio, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil per i dipendenti delle aziende del terziario e della distribuzione dei servizi, ha riformulato la disciplina della carenza della malattia prevedendo il pagamento dei primi tre giorni di malattia da parte dell'azienda al 100% solamente per i primi due eventi morbosi, mentre per il terzo, quarto e quinto evento una retribuzione rispettivamente pari al 66%, 50% e 0% ad esclusioni di ricadute e continuazioni da considerarsi unico evento e di alcuni casi previsti da contratto quali *day hospital* o ricoveri ospedalieri.

1.5. Detassazione

È inoltre espressamente prevista nell'intesa l'assoggettamento al regime di detassazione agevolata delle somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, comprese quelle derivanti dalle prestazioni del lavoro domenicale ed in regime di flessibilità contrattata. Si conviene che l'Intesa costituisce espressamente accordo aziendale con lo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro, in esecuzione del quale le somme erogate a titolo di retribuzione sono soggette ad un'imposta sostitutiva pari al 10% per l'anno 2013 e 2014 nei limiti reddituali stabiliti a tal fine.

Le Parti individuano specificatamente e dettagliatamente quali voci retributive rientrano nella definizione di "retribuzione di produttività". Secondo il d.P.C.M. 22 gennaio 2013 le agevolazioni sono applicate alle sole quote di reddito finalizzate ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione e l'efficienza organizzativa. Espressamente da accordo integrativo le norme sulla flessibilità oraria e sul lavoro domenicale sono volte ad ottenere maggiore elasticità per i lavoratori/lavoratrici per supportare le esigenze produttive ed organizzative della società e garantire un maggiore livello di produttività in occasione di picchi delle vendite o in occasione della domenica (quando comunemente gli esercizi commerciali sono chiusi). Le agevolazioni intervengono su diverse voci della busta paga dei dipendenti del gruppo Apple Retail Italia: l'indennità della clausola di flessibilità, l'indennità banca ore e le maggiorazioni dovute per il lavoro domenicale.

2. Gli accordi sindacali per i siti dell'Expo 2015

Questa parte del rapporto presenta un'analisi sistematica degli accordi sindacali e dei protocolli di intesa che a partire dal 2007 hanno contribuito a definire un quadro normativo di secondo livello all'evento Expo 2015, con particolare riferimento al sistema di relazioni sindacali, alla disciplina del rapporto di lavoro, alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, alle misure di prevenzione in materia di somministrazione illecita ed appalti irregolari fino alle misure di politiche attive del lavoro.

Il caso studio si concentra, in particolare, sugli accordi sottoscritti nell'ultimo biennio 2013-2014 che danno attuazione ai diversi obiettivi strategici contenuti in altri atti multilaterali. Questi ultimi, sono illustrati

per sommi capi nel § 2.1, al fine di fornire al lettore un quadro immediato e chiaro dei passaggi e dei contenuti principali che hanno portato agli accordi di secondo livello. Gli accordi 23 luglio 2013 e 25 luglio 2014 sono invece esaminati in modo sistematico ed analitico nei successivi paragrafi. Le materie disciplinate da entrambi i testi fondamentali, non sono trattati separatamente, ma congiuntamente.

Il contesto

Prima di addentrarsi nella ricognizione degli accordi sindacali, è opportuno inquadrare Expo 2015 all'interno di una cornice più ampia, che dia conto del contesto economico, sociale e legale nel quale va localizzato l'evento. Dal punto di vista tecnico-giuridico sono stati necessari oltre 30 interventi normativi tra leggi e decreti intervenuti tra il 2007 ed il 2013 al fine di tracciare il quadro normativo all'interno del quale organizzare e gestire l'esposizione universale. Da ricordare come fa opportunamente come il Commissario unico per Expo 2015, in considerazione della dichiarazione di Expo come "grande evento", è dotato esso stesso «di speciali poteri pubblicitari in deroga a disposizioni di legge anche in materia lavoristica»⁽²⁾.

Per quanto riguarda invece il contesto socio-economico, un utile riferimento è rappresentato dal Rapporto di Sostenibilità Expo Milano 2015 del dicembre 2013 che traccia le linee principali all'interno del quale si muove l'esposizione universale⁽³⁾. Le risorse finanziarie messe a disposizione della società Expo 2015 ammontano a 1.305,6 milioni di euro, dei quali 828,6 milioni a carico dello Stato e 477 milioni di euro a carico di Regione Lombardia, Provincia di Milano, Comune di Milano, Camera di Commercio di Milano. Basandosi su uno studio della SDA Bocconi il rapporto stima poi gli impatti positivi sul sistema economico⁽⁴⁾, anche se

⁽²⁾ M. Ferraresi, "Expo 2015" e lavoro: l'avviso comune di Regione Lombardia e parti sociali nel contesto normativo di regolazione dell'evento, in *DRI*, 2014, n. 3, 797.

⁽³⁾ Il Rapporto di sostenibilità Expo Milano 2015 è disponibile sul sito www.expo2015.org.

⁽⁴⁾ Le ricadute generate dagli investimenti infrastrutturali di Expo 2015 S.p.A. sono stimate in 1,3 miliardi di produzione aggiuntiva, 500 milioni di valore aggiunto e circa 12 mila unità di lavoro; gli impatti derivanti dai costi di gestione dell'evento sono pari a 900 milioni di produzione aggiuntiva, 400 milioni di valore aggiunto e circa 8 mila unità di lavoro. Gli impatti degli investimenti dei Paesi partecipanti sono invece quantificati in un miliardo di produzione aggiuntiva, 500 milioni di valore aggiunto e circa 9 mila unità di lavoro. A luglio 2014 secondo le rilevazioni delle comunicazioni obbligatorie

altri commentatori non hanno mancato di avanzare considerazioni critiche sul punto ⁽⁵⁾.

Risorse umane

Certamente misurabili saranno invece gli obiettivi degli accordi sindacali del biennio 2013-2014. Accordi attraverso i quali la società Expo si prefigge di assumere circa 800 lavoratori mediante contratto di apprendistato, tempo determinato e stage. Il 10% delle assunzioni a termine è riservato a persone in stato di cassa integrazione, di mobilità o di disoccupazione. Mentre 340 sono i giovani sotto i 29 anni chiamati seguire un percorso di apprendistato per il conseguimento di tre qualifiche principali di cui si dirà in seguito. Nel corso del 2014 è prevista inoltre l'assunzione di altri 300 lavoratori a tempo determinato per i ruoli di supporto e segreteria, e di 199 tirocinanti retribuiti.

2.1. Mappatura e sintesi delle intese

Memorandum di intenti 25 luglio 2007, Comune di Milano e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il memorandum interviene nella fase di candidatura all'Expo da parte del Comune di Milano con l'obiettivo di attivare un coordinamento permanente tra autonomie locali e forze sociali in grado di favorire future intese in materia di relazioni sindacali, sicurezza sul lavoro e regolarità dei rapporti di lavoro. Il memorandum si pone quindi l'obiettivo di attivare tavoli tematici in ordine all'organizzazione dei servizi pubblici locali, trasporti, commercio e cultura.

della Provincia di Milano, sono stati avviati 3.738 lavoratori con la causale Expo. Rispetto all'impatto dell'esposizione sul settore turistico, lo studio stima 8,8 miliardi di produzione aggiuntiva, un incremento del valore aggiunto di 3,8 miliardi, e circa 74 mila nuovi posti di lavoro. Da sottolineare tuttavia come nel 2008 i visitatori stimati fossero 29 milioni oggi scesi a 20 milioni.

⁽⁵⁾ Cfr. R. Perotti, *Expo: il sonno della ragione genera mostri*, in *Lavoce.info*, 12 maggio 2014. Mentre per considerazioni più positive è possibile confrontare il volume di A. Gallione, *Dossier Expo. Tutti i dati, i numeri, i progetti del più grande cantiere italiano*, Rizzoli, 2012.

Protocollo di intenti 21 luglio 2009, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il testo di sole due pagine ha l'obiettivo di proseguire nel solco del memorandum con l'attivazione di tavoli di progettazione sociale concentrando l'attenzione sul mercato del lavoro locale.

Protocollo a tutela della sicurezza e salute sul lavoro e della legalità 29 settembre 2009, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

È il primo protocollo concretamente attuativo di quanto predisposto a livello strategico con i memorandum del 2009 e 2007, e che allo stesso tempo rinvia alla possibilità di stipulare successive intese. In particolare, sono due le misure previste. La prima in materia di contrasto ai tentativi di infiltrazione mafiosa, estorsione, corruzione o concussione. La seconda in materia di rapporti di lavoro ed obblighi contributivi e retributivi, obblighi in materia di salute e sicurezza. In entrambi i casi è concordato che la società Expo, in presenza di tali irregolarità, si riserva la risoluzione immediata dei contratti.

Avviso comune in materia di assegnazione di attività, opere e servizi, volontariato e stage 20 aprile 2010, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il documento fa esplicito riferimento al protocollo del 2009 ed al protocollo di intesa in materia di sicurezza sul lavoro con la Prefettura. Si concorda che la società Expo inserisca nei contratti una clausola contrattuale che preveda in caso di mancanza di Rappresentanti del lavoro per la Sicurezza aziendali, possano operare gli RLS territoriali o gli RLS provinciali nominati dalle organizzazioni sindacali. L'avviso prevede poi disposizioni in materia di rapporti di lavoro, in particolare con riferimento alle quote di punteggio da determinarsi per affidatari e contraenti che assumeranno nelle commesse soggetti che hanno difficile accesso al lavoro (disoccupati, inoccupati, cassa integrati...).

Protocollo sul progetto sicurezza e prevenzione 18 aprile 2011, Expo 2015 S.p.A., Inail e Cgil, Cisl, Uil

Il testo contiene le linee guida per il progetto Sicurezza e Prevenzione da realizzarsi da parte dei soggetti contraenti: la società Expo, Inail, e

le tre confederazioni sindacali. In particolare il progetto ha l'obiettivo di istituire un ufficio Inail all'interno dell'area di Expo e di predisporre i servizi assicurativi dell'istituto pubblico ad aziende e lavoratori. Sono inoltre predisposte misure per la tutela sanitaria e fisioterapica.

Protocollo d'intesa ex art. 4 Stat. lav. 10 febbraio 2012, Expo 2015 S.p.A. e Cgil, Cisl, Uil di Milano

Il testo sindacale prevede le modalità e gli strumenti tecnici attraverso i quali avverrà il controllo degli accessi di mezzi e uomini all'interno delle aree di cantiere di Expo.

Protocollo sito espositivo Expo 23 luglio 2013, Expo 2015 S.p.A., Cgil, Cisl, Uil di Milano e Lombardia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil di Milano

Il testo di 20 pagine fornisce attuazione normativa ed operativa rispetto a quanto previsto dai precedenti protocolli e memorandum (vedi *infra*).

Accordo-quadro su aspetti di disciplina normativa ed economica, sicurezza sul lavoro e relazioni sindacali per il sito espositivo Expo 2015 25 luglio 2014, Expo 2015 S.p.A., Cgil, Cisl, Uil di Milano e Lombardia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil di Milano

L'accordo-quadro di secondo livello prevede numerose disposizioni sia in ordine al sistema di relazioni sindacali, sia in con riferimento alle disposizioni normative applicabili ai rapporti di lavoro. L'accordo interessa lavoratori e soggetti partecipanti ufficiali e non ufficiali all'esposizione universale.

Modello di accordo-quadro sulla disciplina normativa ed economica, sicurezza sul lavoro e relazioni sindacali per la fase di costruzione, allestimento e smantellamento dei padiglioni dei partecipanti all'interno del sito espositivo Expo 25 luglio 2014

Il testo interessa i soggetti che sono coinvolti nella fase di costruzione, allestimento e smantellamento dei padiglioni del sito espositivo Expo e ricalca i contenuti dell'accordo-quadro generale 25 luglio 2014.

2.2. Il sistema delle relazioni sindacali

Con gli obiettivi di rendere agibili le intese già raggiunte ed al fine di intervenire con efficienza laddove sorgano problematiche e criticità in corso di progetto, è istituito già dal 2010 il c.d. Osservatorio. L'accordo 25 luglio 2014 all'art.4 specifica che l'osservatorio è la sede unica delle relazioni sindacali tra soggetti partecipanti e organizzazioni sindacali mentre la Società Expo è presente quale ruolo di facilitatore alle riunioni di confronto.

Funzioni

L'osservatorio è quindi effettivamente un nuovo soggetto che entra nella scena sindacale e la cui principale missione è quella di dare effettività alla clausola di tregua ed arbitrato prevista dall'accordo del luglio 2014. Spetta all'osservatorio affrontare in via preventiva ogni controversia tra Partecipanti, appaltatori e prestatori d'opera compresi, e OO.SS. Per ogni controversia deve intendersi «qualunque conflitto individuale o collettivo che dovesse sorgere per il tramite dei lavoratori o di loro rappresentante sindacale» (art. 4, comma 5).

Gestione del conflitto

Il conflitto è proceduralizzato e ricondotto alla conciliazione obbligatoria attraverso i seguenti passaggi: 1) la parte richiedente invia comunicazione scritta all'osservatorio con preavviso minimo di 10 giorni indicando con chiarezza le questioni da affrontare ed al fine di consentire all'Osservatorio di informare l'altra parte; 2) la parte ricevente – non si comprende in realtà con chiarezza il passaggio intermedio tra comunicazione inviata all'Osservatorio e convocazione della contro parte della parte richiedente – si impegna a rispondere convocando essa stessa l'osservatorio entro 3 giorni dalla comunicazione al fine esperire il tentativo di conciliazione obbligatoria entro i successivi 3 giorni; 3) il tentativo di conciliazione si chiude con verbale entro 5 giorni dalla convocazione.

L'osservatorio non è sede legittimata – non lo è neppure in base alle ultime innovazioni legislative del novembre 2014 in materia di degiurisdizionalizzazione del processo – alla ratifica degli accordi *ex art.* 410 ss.

c.p.c. e quindi si prevede il passaggio presso una sede sindacale od istituzionale (es. Direzione territoriale del lavoro).

Clausola di tregua

Come già accennato, è inoltre prevista una clausola di tregua in forza della quale «Salvo i casi in cui siano in campo valori democratici e di dignità dei lavoratori, sino al completo svolgimento dell'incontro, i lavoratori interessati non adiranno l'autorità Giudiziaria, né le OO.SS. faranno ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo. Le altre Parti, dal canto loro, non daranno attuazione unilaterale alle questioni oggetto della richiesta di incontro». Un appunto importante è la connessione con l'accordo interconfederale 28 giugno 2011 in materia di clausole di tregua le quali hanno effetto, se stipulate con le modalità previste dai punti 4) e 5) del medesimo accordo, per tutte le rappresentanze sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale, ma non per i lavoratori, anche se è noto come sia difficile concretamente poter esercitare il diritto di sciopero se non attraverso l'azione sindacale organizzata. Da ultimo si può sottolineare come la clausola non preveda concretamente della sanzioni a carico dei soggetti firmatari, in caso di sua violazione. La clausola, ha quindi più natura politica e si basa su affidabilità e reputazione dei soggetti sottoscrittori, rilevandosi poco elaborata dal punto di vista più tecnico-sindacale.

Computo della forza lavoro ai fini dell'applicazione della parte III dello Statuto

Viene previsto che, ai fini dell'applicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori sui diritti sindacali, l'organico in forza sia conteggiato per unità intera a prescindere dalla tipologia contrattuale instaurata e dalla sua durata. Si deroga quindi alle norme previste dal d.lgs. n. 368/2001 in materia di contratti a termine ed alle norme in materia di apprendistato contenute nel d.lgs. n. 167/2011 che dispongono che il calcolo sia effettuato tenendo conto del numero medio mensile di lavoratori a termine in un arco temporale di due anni e che gli apprendisti siano esclusi nei limiti di computabilità.

2.3. CCNL applicabile e mercato del lavoro

CCNL di riferimento e campo di applicazione

L'accordo del 2013 aveva già disposto l'applicazione per la società Expo 2015 S.p.A. del CCNL Terziario, distribuzione e servizi; nell'accordo del 2014 tale rinvio è disciplinato con maggiore dettaglio. In relazione al campo di applicazione soggettivo della contrattazione di categoria, la disposizione di cui all'art. 5 del 2014 opera per differenza, escludendo dall'applicazione del CCNL Terziario: coloro che tra partecipanti ufficiali e non ufficiali hanno già un CCNL di riferimento per i quali l'art. 2 prevede la possibilità di incontro sindacale al fine di armonizzare le diverse regolamentazioni; gli appaltatori ed affidatari della società Expo che già applicano un proprio CCNL per i quali l'art. 3 prevede la possibilità di incontro sindacale al fine di armonizzare le diverse regolamentazioni; gli appaltatori ed affidatari dei soggetti partecipanti a cui si applicano i CCNL di riferimento stipulati dalle tre confederazioni sindacali; i partecipanti che si avvalgono di società di somministrazione autorizzate; per tali lavoratori si applicano i CCNL applicati dall'utilizzatore, il quale può decidere comunque di aderire alle previsioni dell'accordo.

Da rilevare che l'accordo non parla di quale CCNL Terziario, distribuzione e servizi si applichi in concreto. È chiaramente ipotizzabile il contratto del 26 febbraio 2011 (decorrenza: 1° gennaio 2011; scadenza: 31 dicembre 2013; parti firmatarie: Confcommercio, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil) di integrazione a quello completo del 18 luglio 2008, scaduto il 31 dicembre 2010. Il CCNL del 2011 tuttavia, non aveva avuto la sottoscrizione della Cgil che quindi ha sottoscritto *per relationem* nel biennio 2013-2014 quelle disposizioni contrattuali in un altro ambito.

Contratti a termine e somministrazione

Il rinvio al CCNL Terziario non opera però *sic et simpliciter* posto che, essendo l'accordo del 2014 per sua espressa affermazione, contrattazione sindacale di secondo livello, laddove il CCNL delega il livello contrattuale inferiore, si deroga alla disciplina in materia di contratti a tempo determinato e contratti in somministrazione. In particolare, all'art. 5, come prima eccezione si prevede che: «possano essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, superando i limiti percentuali previsti dagli artt. 63, 65 e 66 del CCNL Terziario, riconosciuto

che la casistica in oggetto è sussumibile sia nella previsione normativa di cui all'art. 10, comma 7, lett. a) D.lgs. 368/2001, sia nella previsione *ex art.* 67 del CCNL Terziario. La disposizione trova applicazione per i contratti a tempo determinato stipulati dal 01/06/2014 che si concludono entro il 31/05/2016»⁽⁶⁾.

Il protocollo del 2013 prevede che per l'anno 2015 il ricorso al contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine possa avvenire nella misura dell'80% dell'organico complessivo utilizzando la seguente clausola: «Avvio e presidio dei servizi del Sito espositivo, funzionali all'esercizio e alla conduzione del semestre nell'ambito di nuova attività posta in essere e che prevede l'apertura al pubblico di uno spazio di attrazione e servizi per visitatori e partecipanti provenienti da tutto il mondo». Tali contratti avranno durata minima di 6 mesi e massima di 12 mesi.

Apprendistato

In materia di apprendistato invece il protocollo del 2013, prendendo atto che il CCNL Terziario non contempla le qualifiche professionali rispondenti alle mansioni previste nello svolgimento delle attività di Expo, introduce tre qualifiche specifiche aventi le seguenti caratteristiche di inquadramento e di formazione: 7 mesi per "operatore grande evento" con inquadramento iniziale al V livello e inquadramento intermedio al IV livello a partire dal IV mese (con livello finale del profilo posto al III livello

⁽⁶⁾ Gli artt. 63, 65, 66 e 67 del CCNL Terziario prevedono che: 1) l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non possa superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non possa superare il 15% annuo dell'organico da tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67; le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possano complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva; I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase (causale) di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

lo); 12 mesi per “specialista grande evento” con inquadramento iniziale al IV livello e inquadramento intermedio al III livello (con livello finale del profilo posto al II livello); 12 mesi per “tecnico sistemi di gestione grande evento” con inquadramento iniziale al IV livello e inquadramento intermedio al III livello (con livello finale del profilo posto al II livello).

Tale disciplina contrasta con le disposizioni dell'accordo di riordino dell'apprendistato nel settore del terziario, distribuzione e servizi, siglato il 24 marzo 2012, in relazione a due aspetti: 1) durata del contratto di apprendistato: l'accordo di riordino fissa la durata del rapporto di apprendistato in 36 mesi (dal II al V livello) e 24 mesi (VI livello); 2) monte ore formazione professionalizzante: l'accordo Expo 2015 prevede un numero di ore complessivo di formazione professionalizzante inferiore a quello previsto dall'accordo di riordino per analoghi livelli di inquadramento e qualifiche, con la conseguenza che gli apprendisti di Expo 2015 saranno comparativamente più avvantaggiati rispetto agli apprendisti di altre aziende che potranno ottenere la qualifica professionale solo a fronte del completamento di un numero di ore praticamente doppio.

Da sottolineare come in materia di disciplina dell'apprendistato, il d.lgs. n. 167/2011 di riordino dell'apprendistato dispone in particolare all'art. 2 che: «La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» nel rispetto di taluni principi. Il precetto legale preclude dunque ogni possibilità d'intervento da parte della contrattazione collettiva di secondo livello in materia d'apprendistato, neppure se riconducibile, direttamente o indirettamente, all'art. 8 della l. n. 148/2011 (7).

(7) Come evidenziato in dottrina «Accanto al profilo dell'invasione di materie di competenza regionale concorrente e già definite in Conferenza unificata Stato-Regioni, ad escludere l'applicabilità (in questo caso implicita) dell'articolo 8 alle materie coperte dall'accordo in commento depone, del resto, anche la circostanza che il legislatore abbia espressamente voluto escludere l'operatività di diverse regolamentazioni dell'apprendistato a livello aziendale a fronte di un precetto, quello dell'articolo 8, che affida un generico potere derogatorio alla contrattazione di prossimità, tra le altre cose, in materia di disciplina dei rapporti di lavoro. Di modo che una regolamentazione speciale (che vieta inequivocabilmente e tassativamente interventi a livello aziendale) prevalga su quella generale e generica di cui all'articolo 8». Cfr. M. Tiraboschi, *Expo 2015 Spa: un accordo modello?*, in *GLav*, 2013, n. 33-34.

È inoltre da porre all'attenzione il fatto che né nel testo dell'accordo 2014 né nel testo di quello del 2013 si fa riferimento all'accordo-quadro del settore terziario 21 marzo 2012 di riordino dell'apprendistato nel settore terziario, sotto scritto anche dalla Cgil. Accordo-quadro che recependo le indicazioni normative del Testo Unico apprendistato del 2011 abrogava le disposizioni del CCNL del 2008 e, tra le altre cose, fissava all'80% la percentuale di conferma degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati. Negli accordi si fa invece riferimento ai limiti numerici previsti dall'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011 laddove prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso e per i quali le maestranze specializzate considerate sono tutti i lavoratori assunti della società Expo.

Appare invece sostenibile la disciplina specifica di secondo livello in materia di durata del contratto di apprendistato (da 7 mesi a massimo 12 mesi) in quanto sia le norme di legge che l'accordo di riordino prevedono una durata minima (6 mesi) ed una durata esplicitamente massima (dai 3 anni ai 4 anni).

Per quanto attiene alle attività di ristorazione e di conduzione di pubblico esercizio svolte all'interno dei Padiglioni che non siano state affidate in appalto, il personale sarà inquadrato secondo le declaratorie professionali e i livelli di inquadramento previsti nel CCNL Terziario, distribuzione e servizi, secondo la una tabella di conversione allegata all'accordo del 2014 che pone in corrispondenza i profili del contratto del turismo con quelli del Terziario.

Tirocini

Si concorda che i tirocini di formazione ed orientamento, avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio, possano essere prolungati da 6 mesi a 12 mesi prevedendo che tale periodo aggiuntivo sia dedicato alla formazione del tirocinante secondo il programma Forma Giovani. Piuttosto rilevante è poi l'elevazione a ben il 60% sull'organico dipendente del numero di tirocinanti ospitabili a fronte di un limite del 10% della normativa regionale lombarda (Nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini, approvato con DGR X/825 del 25 ottobre 2013) non derogabile da un accordo sindacale. Il trattamento indennitario previsto è pari a 516 euro oltre a buono pasto giornaliero. Da domandarsi quindi

perché siano stati privilegiati i tirocini curriculari che consentono specifiche regolamentazioni tra soggetti promotori ed enti ospitanti.

Volontariato

Sul volontariato invece, in coerenza con i temi dell'Expo 2015, l'obiettivo è il massimo coinvolgimento della società civile nella direzione di accogliere, orientare, facilitare l'esperienza di Expo, diffondere i valori dell'esposizione universale nei confronti di tutti i partecipanti e nei confronti dei milioni di visitatori previsti. I volontari previsti sono 18.500 e si concentreranno in attività no profit, ausiliarie e non professionali.

2.4. Flessibilità oraria

Le parti puntualizzando che il sito espositivo sarà aperto 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, concordano una serie di deroghe ed eccezioni alle norme in materia di orario di lavoro ⁽⁸⁾. Sul punto, è importante ricordare che il CCNL Terziario delega al capo III, art. 10, la materia dell'orario di lavoro al secondo livello di contrattazione aziendale. Tale delega è pienamente agita dall'accordo Expo del 2014.

L'Esposizione Universale di Milano è ascrivibile alla previsione normativa di cui all'art. 5, comma 4, lett. c, del d.lgs. n. 66/2003, in quanto

⁽⁸⁾ L'art 2 del d.lgs. n. 66/2003 dispone che l'orario normale di lavoro sia pari ad un valore medio di 40 ore riferito alla settimana (art. 3) mentre la durata massima settimanale è definita dai contratti collettivi fino ad un valore medio settimanale massimo di 48 ore comprensive di straordinario con riferimento ad un periodo di 4 mesi, che può essere elevato fino a 6 mesi o addirittura fino a 12 mesi dalla contrattazione collettiva. I riposi giornalieri non possono essere inferiori invece alle 11 ore consecutive ogni 24 ore calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa (cfr. circ. Min. lav. 3 marzo 2005, n. 8). Per quanto riguarda i riposi settimanali già l'art. 2109 c.c. dispone che «il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica»; l'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003 e i commi 5 e 6 del d.l. n. 112/2008 prevedono che il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola, coincidenti con la domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliera (11 ore). La durata può essere tuttavia, calcolata come media in un periodo non superiore a 14 giorni (in pratica, la media è calcolata partendo dall'ultimo giorno di riposo settimanale fruito dal lavoratore e procedendo a ritroso nei 13 giorni precedenti: in questo arco temporale il lavoratore deve aver goduto di un altro giorno di riposo).

rientrante tra gli “eventi particolari” in occasione dei quali è ammesso il ricorso al lavoro straordinario anche in assenza di accordo sindacale.

L'intesa prevede che il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003 sarà calcolato ai sensi del comma 4 del predetto articolo con riferimento ad un periodo di 9 mesi (a metà tra i 6 mesi previsti dal CCNL Terziario e i 12 mesi massimi consentiti dalla legge).

Quanto agli orari di lavoro ordinario e all'avvicendamento per turni, sono stabiliti in funzione degli orari di apertura al pubblico (indicativamente: lunedì e martedì dalle 9 alle 20, da mercoledì a domenica dalle 9 alle 23,30), nonché secondo l'organizzazione delle attività che si svolgono necessariamente oltre gli orari di apertura al pubblico ivi comprese le festività, applicandosi le maggiorazioni previste dal CCNL Terziario per il lavoro festivo o notturno.

Peri periodi di riposo giornalieri, data l'eccezionalità dell'Evento, è prevista l'attuazione di quanto previsto dall'art. 120, commi 2 e 3, del CCNL Terziario, ovvero il frazionamento del periodo di riposo di 11 ore e del periodo di riposo considerato sufficiente pari a 9 ore.

L'intesa prevede inoltre che possa essere adottata un'organizzazione dell'orario di lavoro su 5 o su 6 giorni settimanali. Nel caso di superamento delle 40 ore settimanali è prevista l'applicazione delle maggiorazioni disciplinate dal CCNL Terziario per il lavoro straordinario. Le parti riconoscono la possibilità di adottare un'organizzazione degli orari di lavoro secondo quanto previsto dagli artt. 125, 126 e 127 del CCNL Terziario, con conseguente superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane o superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Le ferie previste dal CCNL Terziario – salvo cause di forza maggiore o eventi familiari e personali motivati – saranno godute prima del 01 maggio 2015 e successivamente al 31 ottobre 2015. Resta ferma la fruibilità dei permessi retribuiti maturati.

L'intesa prevede infine che in caso di previsione nel contratto di lavoro individuale della reperibilità al di fuori dell'orario e/o avvicendamento in turni, deve essere riconosciuta al personale un'indennità di reperibilità – aggiuntiva alla normale retribuzione – pari a 90 euro lordi/mese per il periodo di attribuzione e un gettone pari a 2 ore di retribuzione lorda riconosciuto in caso di effettiva chiamata. Al lavoratore è

comunicata per iscritto l'orario e il periodo cui la reperibilità si riferisce. Il lavoratore che effettui la propria prestazione in regime di reperibilità riceverà le suddette somme (indennità e gettone) nonché la retribuzione oraria per le ore effettivamente lavorate.

2.5. Salute e sicurezza

Come descritto nello specchietto riepilogativo sopra allegato, già l'avviso del 2010 faceva esplicito riferimento al protocollo del 2009 ed al protocollo di intesa in materia di sicurezza sul lavoro con la Prefettura, con l'obiettivo di fare in modo che la società Expo inserisse nei contratti una clausola contrattuale che prevedesse in caso di mancanza di Rappresentanti del lavoro per la Sicurezza aziendali (RLSA), l'operativa degli RLS territoriali o degli RLS provinciali nominati dalle organizzazioni sindacali. Oltre a ciò, le disposizioni di maggior rilievo riguardano l'istituzione di un Comitato per la Sicurezza, da convocare mensilmente, composto da Expo 2015, dalle società operanti nel sito, dai datori di lavoro in senso lato, dagli RLSA e dagli RLSS (rappresentanti sicurezza di sito), e l'istituzione di un ulteriore comitato denominato "Partecipanti per la Sicurezza", attivabile in caso di necessità. e composto: i) dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo; ii) dai rappresentanti dei Partecipanti o delle aziende ad essi collegate anche per il tramite di un contratto di appalto e/o di affidamento; iii) dai RLSA dei soggetti di cui al punto ii, se presenti, e comunque dai RLS del Sito Espositivo; iv) dai rappresentanti di Expo 2015.

progettiamo
insieme
un nuovo modo di
FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha finanziato:

- **3** scuole di dottorato
- **77** borse triennali di dottorato

dal 2003 ha finanziato e promosso:

- **76** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- **60** assegni di ricerca annuali
- **33** borse private per corsi di alta formazione
- oltre **1.100** convegni nazionali e internazionali
- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro.

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali.

È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it

Seguici su www.adapt.it • [@adaptland](https://twitter.com/adaptland)

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.adapt.it
@adaptland



www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adaptinternational.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@ADAPT_placement



www.adaptinternacional.it
@boletin_ADAPT

www.adapt.it
@ADAPT_Press



www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT

adapt.it/languages.html
@ADAPT_Languages



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/lavoro2.0
@ADAPT2punto0



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.adapt.it
@ADAPT_LPA

www.adapt.it/semplificareillavoro
@JobAct_Italia



www.adapt.it/professionionoggi
@ADAPT_prof

www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@lavorofuturo

www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare nel mese di marzo 2015