

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	Confindustria Vicenza	Fondirigenti
ANCC-Coop	Confprofessioni	Gi Group
ANCL Milano	Consiglio regionale Veneto	Ifoa
Angem	ANCL - Associaz. nazionale cons. lavoro	IHI Charging Systems International
Aninsei	Coopfond-Legacoop nazionale	Inail
Anmil	Cremonini	Ikea Italia Retail
Assoimprenditori	Day Ristoservice	INAPP
Alto Adige	Ebinter	LVH-APA
Assolavoro	Edenred Italia	Manutencoop
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Elettra Sincretone	MCL
Bracco Imaging	Enel	Quanta
Brembo	Eni	Randstad Italia
Campagnolo	Esselunga	Scuola Centrale
Cia	Farminindustria	Formazione
Cisl	Federalberghi	SNFIA
Cisl FP	Federdistribuzione	Sodexo Motivation
CNA	FederlegnoArredo	Solutions Italia Srl
Coldiretti	Fedemeccanica	Synergie Italia
Confagricoltura	Femca	Agenzia per il lavoro
Confartigianato	Fidef	Telecom Italia
Confcommercio	Filca-Cisl	Tempor
Confcooperative	Fim-Cisl	Uil
Confesercenti	Fincantieri	Umana
Confimi Industria	Fipe	Union Labor
Confindustria	Fisascat-Cisl	World Employment Confederation
Confindustria Bergamo		
Confindustria Verona		

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2016) - III RAPPORTO ADAPT



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2016)

III RAPPORTO ADAPT

€ 100,00

ISBN 978-88-98652-75-4



9 788898 652754

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.

ISBN 978-88-98652-75-4

Copyright © ADAPT University Press, 2017

I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono il frutto della raccolta e analisi sistematica di circa 1.700 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 sulla banca dati scrivere a info@adapt.it.

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess 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 postaelettronica: 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
(2016)**

III RAPPORTO ADAPT

INDICE

<i>Executive summary</i>	XIII
--------------------------------	------

I. PARTE GENERALE

Sezione I. **La contrattazione collettiva di categoria: i rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2016**

<i>Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi</i>	3
1. Contesto di rinnovo e premesse	15
2. Organizzazione del lavoro	20
2.1. Formazione.....	20
2.2. Classificazione e inquadramento del personale.....	22
2.3. Mansioni.....	22
2.4. Orario di lavoro	23
2.5. Assenteismo, malattia e disabilità.....	27
2.6. Trasferte e trasferimenti	30
2.7. Salute e sicurezza	31
2.8. Controlli a distanza.....	33
2.9. Regolamento interno.....	34
3. Mercato del lavoro.....	34
3.1. Flessibilità in entrata.....	35

3.1.1. Periodo di prova	35
3.1.2. Tipologie contrattuali	35
3.1.2.1. Contratto a termine e somministrazione.....	36
3.1.2.2. Part-time	44
3.1.2.3. Apprendistato	47
3.1.2.4. Telelavoro e lavoro agile	50
3.1.2.5. Lavoro ripartito e lavoro intermittente.....	51
3.2. Flessibilità in uscita.....	52
3.2.1. Preavviso	52
3.2.2. Tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi	52
3.2.3. Provvedimenti disciplinari.....	53
4. Crisi e sostegno all'occupazione.....	53
4.1. Incentivi e aiuti all'occupazione e alla rioccupazione	54
4.2. Contratto di inserimento e/o reinserimento	54
4.3. Uso collettivo dei PAR.....	55
5. Appalti.....	55
6. Welfare e qualità del lavoro.....	57
6.1. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa.....	57
6.2. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro	59
6.3. Altre novità in tema di welfare contrattuale	60
7. Politica salariale.....	60
7.1. Minimi retributivi e altri elementi economici.....	61
7.1.1. Minimi retributivi.....	61
7.1.1.1. Adeguamento dei minimi contrattuali e vacanza contrattuale	65

7.1.2. Altre voci retributive	66
8. Partecipazione, bilateralità, relazioni sindacali e regole	68
8.1. Partecipazione organizzativa.....	70
8.1.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione.....	70
8.1.2. Gli enti bilaterali.....	72
8.1.3. Diritti e prerogative sindacali.....	74
8.2. Regole.....	76

Sezione II.

La contrattazione collettiva territoriale nel Turismo

<i>Fisionomia globale degli accordi analizzati e quadro di sintesi</i>	79
1. Premesse generali, contesto e obiettivi negoziali.....	84
1.1. Le relazioni sindacali al tempo “delle” crisi e oltre	86
1.2. Contrasto all’abusivismo: il caso Sicilia e il caso Liguria	88
2. Organizzazione del lavoro	91
2.1. Interventi negoziati sull’organizzazione del lavoro	92
2.1.1. Orario di lavoro.....	93
2.1.2. Banca ore.....	95
2.1.3. Pause, riposo giornaliero, riposo settimanale	95
2.1.4. Ferie	96
2.1.5. Lavoro notturno, straordinario e festivo.....	96
2.2. Classificazione del personale.....	98
2.3. Strumenti di lavoro e vestiario.....	99
2.4. Salute e sicurezza, ambiente e igiene	100
2.5. Videosorveglianza.....	101

3. Mercato del lavoro	103
3.1. Disciplina del mercato del lavoro	104
3.2. Tipologie di lavoratori e tipologie contrattuali.....	106
3.2.1. Il rapporto di lavoro a termine	107
3.2.2. Il contratto di apprendistato	109
3.2.3. Il contratto di lavoro part-time.....	111
3.2.4. Il lavoro intermittente	112
3.2.5. Il lavoro extra	113
3.3. Il periodo di prova.....	113
3.4. Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro	114
3.5. Il trattamento di fine rapporto	115
4. Appalti e terziarizzazione dei servizi	116
4.1. Le buone regole sull'appalto dei servizi nel settore ricettivo: il caso Sicilia.....	117
5. Welfare	119
6. Politica salariale.....	120
6.1. Premio di produttività.....	121
7. Relazioni sindacali, contrattazione e bilateralità	124
7.1. Il ruolo delle relazioni sindacali.....	124
7.2. Oggetto del contratto, validità e sfera di applicazione.....	125
7.3. Gli enti bilaterali territoriali del settore Turismo.....	126

Sezione III.

La contrattazione collettiva aziendale

<i>Descrizione dell'insieme di contratti aziendali e quadro di sintesi</i>	129
1. Premesse ai rinnovi	140

2. Organizzazione del lavoro	141
2.1. Inquadramento, mobilità e sviluppo professionale	142
2.1.1. Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente ...	142
2.1.2. Interventi sui sistemi di classificazione.....	143
2.1.3. Mansioni.....	145
2.2. Orario e organizzazione del lavoro.....	145
2.2.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa.....	145
2.2.1.1. Regimi di orario a turni	146
2.2.1.2. Regimi di orario flessibili	147
2.2.1.3. Organizzazione del lavoro domenicale.....	149
2.2.1.4. Flessibilità dell'orario in entrata e in uscita	150
2.2.1.5. ferie, festività e fermate collettive	150
2.2.2. Permessi annui retribuiti e riduzioni orarie.....	151
3. Mercato del lavoro e appalti.....	152
3.1. Flessibilità in entrata.....	153
3.2. Flessibilità in uscita.....	158
3.3. Appalti.....	158
4. Welfare, qualità del lavoro e ambiente	159
4.1. Istituti e caratteristiche del welfare	160
4.1.1. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro	160
4.1.2. Assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.....	162
4.1.3. Altri istituti.....	162
4.1.3.1. Erogazioni in conto welfare e “welfarizzazione” del premio di risultato	163
4.2. Salute e sicurezza	165

4.3. Responsabilità sociale d'impresa e ambiente.....	166
4.4. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature.....	167
5. Politica salariale.....	168
5.1. Minimi retributivi e altri elementi economici.....	169
5.1.1. Erogazioni in cifra fissa	169
5.1.2. Trattamenti economici e maggiorazioni.....	170
5.2. Premio di risultato	171
5.3. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori	174
6. Partecipazione organizzativa, relazioni sindacali e regole	175
6.1. Istituti e contenuti delle relazioni industriali in azienda	176
6.1.1. Informazione, consultazione e procedure di negoziazione.	176
6.1.2. Organismi paritetici	178
6.1.3. Prerogative sindacali.....	179
6.2. Clausole di esigibilità contrattuale.....	179

II.

PARTE MONOGRAFICA

Sezione I.

Contrattazione collettiva e differenziali retributivi

<i>Executive summary</i>	183
1. Introduzione.....	184
2. Panoramica sulle tendenze nella disuguaglianza di reddito e ruolo delle retribuzioni in Italia.....	186

3. Differenziali salariali, politiche retributive e contrattazione collettiva in quattro settori produttivi.....	189
3.1. Automotive.....	189
3.2. Distribuzione.....	201
3.3. Bancario	211
3.4. Scuola.....	221
4. Comparazione dei casi studio settoriali.....	228
4.1. Sistema di classificazione e articolazione della struttura retributiva: analogie e differenze intersettoriali.....	228
4.2. Differenziali salariali, politiche retributive e ruolo della parti sociali a confronto: analogie e differenze intersettoriali	233
5. Conclusioni.....	243

Sezione II.

Contrattazione collettiva e produttività del lavoro

<i>Executive summary</i>	247
1. Introduzione.....	248
2. Produttività e costo del lavoro nel periodo 1995-2015	249
3. Analisi delle politiche economiche e normative sulla produttività del lavoro.....	256
3.1. La scarsa efficacia delle politiche pubbliche di incentivo alla contrattazione di produttività	258
3.2. Il punto di vista delle parti sociali a livello nazionale.....	259
4. I contenuti della contrattazione aziendale	262
4.1. Retribuzione	262
4.2. Orario di lavoro	265
5. Conclusioni.....	268

Sezione III.

Contrattazione collettiva e lavoro di ricerca nel settore privato

<i>Executive summary</i>	271
1. Introduzione.....	271
2. Contrattazione di categoria.....	272
2.1. Schede contrattuali	274
3. Contrattazione aziendale	282
4. Conclusioni.....	284

EXECUTIVE SUMMARY

Introduzione

Presentiamo il **III Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia** a 15 anni dalla pubblicazione sulla *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* dell'ultimo articolo del professor Marco Biagi intitolato *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul Rapporto del Gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*.

Nelle pagine di quell'articolo Marco Biagi esortava gli studiosi e gli esperti del diritto delle relazioni industriali ad **adottare l'approccio del benchmarking**, promosso dalle istituzioni europee, al fine di «**facilitare l'efficiente scambio di best practices derivanti da esperienze condotte a livello nazionale, locale e aziendale**». La convinzione era quella che attraverso lo scambio di informazioni e di buone prassi, fosse «possibile aiutare le parti sociali a migliorare la qualità delle loro relazioni e a identificare regole appropriate per disciplinarle». Si trattava dunque di una indicazione metodologica funzionale al raggiungimento di un obiettivo molto chiaro: **contribuire alla modernizzazione del diritto del lavoro e delle relazioni industriali**.

Oramai da tre anni, i ricercatori, i dottorandi e i giovani della “fabbrica dei talenti” della Scuola di alta formazione di ADAPT si dedicano a questo esercizio di *benchmarking* con la stessa passione che animava l'elaborazione scientifica e l'azione progettuale del fondatore della nostra Scuola, facendo altresì tesoro della lezione di un altro maestro della nostra disciplina, Gino Giugni, sull'**importanza dell'analisi del diritto vivente per leggere, anticipare e governare** i profondi cambiamenti del sistema di relazioni industriali nel quadro più ampio e complesso della nuova “grande trasformazione del lavoro”.

Con questo spirito non abbiamo esitato a definire il rinnovo unitario del CCNL dell'industria metalmeccanica – il fatto più significativo della recente stagione contrattuale – non solo come originale esempio di vitali-

tà e innovazione dell'autonomia collettiva e della rappresentanza di lavoro e imprese, ma come un deciso passo in avanti verso un moderno sistema di relazioni industriali funzionale a **rilanciare il nostro Paese nella sfida della competizione globale, cogliendo le prospettive aperte dalla transizione verso Industria 4.0.**

Accanto all'analisi di ventiquattro CCNL, ventidue accordi territoriali nel settore del turismo e trecentosettanta contratti aziendali, il Rapporto 2016 dedica un corposo approfondimento monografico a tre tematiche centrali nell'attuale dibattito politico-sindacale per la modernizzazione del mercato del lavoro: il ruolo della contrattazione collettiva nel contenimento delle **disuguaglianze retributive (e sociali); la relazione tra l'assetto della contrattazione collettiva e la **produttività del lavoro in Italia**; la (mancata) regolazione nei contratti collettivi della **figura del ricercatore nel settore privato.****

Complessità e pluralismo emergono e si confermano dalla lettura d'insieme del materiale contrattuale come i tratti caratterizzanti del nostro sistema di relazioni industriali. Una varietà di modelli contrattuali che trovano nel settore e nel territorio i principali fattori di specializzazione non solo nei contenuti normativi, ma anche nelle procedure e nelle regole della contrattazione.

Il 2016 è stato un anno importante per la contrattazione nazionale per la rilevanza dei rinnovi contrattuali in diversi settori cruciali dell'economia e per alcune importanti novità nel metodo e nei contenuti degli accordi di rinnovo. Novità che se da un lato confermano le tradizionali strutture e dinamiche della contrattazione di categoria, per come definite nei principali accordi interconfederali, dall'altro mettono in luce non pochi **segnali di erosione della capacità delle parti sociali nazionali di stabilire e far rispettare regole comuni, specie di caratteri procedurale, applicabili a tutti i settori produttivi.** E del resto anche gli accordi interconfederali sottoscritti al volgere dell'anno nel sistema Confcommercio e nel sistema Confartigianato – i quali delineano modelli contrattuali molto distanti ad esempio dal sistema ridefinito dall'accordo di rinnovo per l'industria metalmeccanica – sono indicativi di questa tendenza. Il 2017 confermerà o smentirà questo trend, dicen-

docì se il CCNL unitario dei metalmeccanici tornerà a svolgere quel ruolo di contratto apripista che in passato ha dettato il passo della contrattazione in molti settori della nostra economia. **L'impressione al momento è che andremo incontro a una stagione contrattuale all'insegna di una marcata diversificazione settoriale.**

Anche sul piano della contrattazione decentrata, **si registrano alcuni pattern regolatori che caratterizzano le relazioni industriali nelle diverse Province d'Italia, perfino della medesima Regione.** Nella realtà che si offre all'osservazione, clima, procedure ed esiti della contrattazione collettiva si presentano variabili da Provincia a Provincia, oltreché da settore a settore. Questa caratteristica del sistema di relazioni industriali incrocia un **tratto fondamentale del nostro modello di capitalismo, che è l'eterogeneità territoriale.** Nel libro *Remaking the Italian Economy*, Richard Locke suggerisce come le molteplici contraddizioni dell'economia italiana possano essere interpretate (e risolte) solo in chiave "particolaristica", cioè come il frutto di un **insieme di differenti network socio-politici di ambito territoriale le cui diversità generano un mix di risorse e forze che modellano le scelte dei soggetti socio-economici che operano a livello locale:** un reticolo di rapporti formali e informali, interconnessi in vario modo con le istituzioni centrali e con gli altri network territoriali, che nelle diverse Province della penisola plasmano e caratterizzano le strategie e gli esiti d'azione delle associazioni di rappresentanza locali, tanto a livello individuale quanto collettivo.

È in ragione di questa caratteristica del nostro sistema di relazioni industriali che come ADAPT crediamo che un **ruolo centrale debba essere svolto, nel prossimo futuro, dalla contrattazione di ambito territoriale.** Il decentramento geografico della contrattazione consentirebbe alle associazioni di rappresentanza datoriali e sindacali di continuare a svolgere, in raccordo con le rispettive centrali confederali e con gli accordi intersettoriali da esse sottoscritti, un **ruolo di garanzia dell'equità del modello contrattuale sia in relazione alle dinamiche competitive di agglomerazione tra imprese sul territorio, là dove produttività, conoscenza e valore vengono generati, che in relazione agli obiettivi di giustizia sociale del mercato del lavoro.** È in questa prospettiva che,

nella nuova geografia del lavoro, la contrattazione collettiva di ambito territoriale può candidarsi ad assumere un ruolo strategico per uno sviluppo economico che sia sostenibile e che possa accompagnare il Paese nel cuore della quarta rivoluzione industriale.

Summary delle principali evidenze

La contrattazione di categoria

Le analisi effettuate sui ventiquattro rinnovi contrattuali firmati dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil nel 2016 rilevano innanzitutto che **la durata media dei tempi di rinnovo si è nettamente abbassata rispetto alla precedente stagione contrattuale, passando da 24 a 15 mesi**. È questo senza dubbio un dato importante che nel complesso può essere letto come indice di una minore tensione contrattuale. Il dato tuttavia nasconde delle importanti variazioni intrasettoriali: se alcuni contratti sono stati sottoscritti prima della scadenza dei previgenti CCNL (es. CCNL Laterizi e CCNL Vetro), oppure nel giro di un mese di negoziato (CCNL Industria alimentare e CCNL Metalmeccanici PMI), in altri casi le trattative hanno raggiunto picchi storici di 35 (CCNL Industria turistica e CCNL Servizi ambientali), 48 (CCNL Servizi assistenziali) e 84 mesi (CCNL Anas). Vero è che le trattative più lunghe sono quelle avviate, interrotte e riprese nel cuore della crisi economica, nei settori dove in effetti si sono registrate le maggiori tensioni tra le parti sociali. Nel complesso, **i rinnovi contrattuali sono stati accompagnati da scioperi in ben otto settori tra quelli coperti dai rinnovi del 2016**, con tassi di astensione che le organizzazioni sindacali e le rappresentanze datoriali hanno dichiarato essere significative.

Box 1 – Parte generale, sezione I
La contrattazione collettiva di categoria:
i rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2016

- Si sono ridotti i tempi di rinnovo.
- Si è scioperato in otto settori.
- Si registra una elevata eterogeneità delle soluzioni tecniche adottate per la definizione dei minimi retributivi.
- Il riferimento alla crisi economica è presente nella premessa di un solo rinnovo contrattuale.

In secondo luogo, si registra una **elevata eterogeneità delle soluzioni tecniche adottate per il rinnovo dei minimi retributivi**. In otto accordi sono previste indennità di vacanza contrattuale che si sommano alle tranches di aumento dei minimi tabellari, a loro volta variabili in ragione del periodo di vigenza del rinnovo, dato quest'ultimo anch'esso indicativo di un trend verso una diversificazione settoriale delle regole contrattuali. Se negli ultimi anni infatti la durata triennale degli accordi seguiva nella quasi totalità dei casi l'indicazione programmatica degli accordi interconfederali sottoscritti dal 2009 in avanti, con i rinnovi del 2016 si osserva una oscillazione del dato tra la vigenza semestrale del CCNL Metalmeccanici PMI a quella quadriennale del CCNL Dirigenti commercio o addirittura quinquennale del CCNL Industria turistica, passando per un anno di durata del CCNL Terziario Confesercenti e triennale del CCNL Alimentari.

Tanto l'incremento massimo quanto quello minimo in termini assoluti sono più alti di circa 45 euro rispetto a quelli registrati nel 2015. In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato su ventiquattro rinnovi si attesta attorno al 5,81%, risultando più alto di 1,27 punti percentuali. In alcuni settori il tasso d'inflazione continua ad essere il faro del rinnovo della parte economica del contratto; in altri questo indicatore comincia a lasciare il passo a indici che fotografano le condizioni economiche del comparto. Negli aumenti medi non è stato peraltro considerato il dato del CCNL Metalmeccanici. Infat-

ti in sede di rinnovo le parti si sono impegnate a provvedere ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale calcolata *ex post* mediante l'indicatore IPCA, a partire dal mese di giugno. La possibilità di questa nuova modalità di calcolo degli aumenti è stata accompagnata dal riconoscimento di cifre consistenti di retribuzione indiretta. Al di là degli incrementi concordati in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria, le parti hanno infatti previsto che a partire dal 1° giugno 2017 le aziende attivino per tutti i lavoratori piani di *flexible benefits* per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.

La contrattazione territoriale nel turismo

Con riguardo alla contrattazione territoriale nel Turismo, il primo dato che emerge dall'analisi di insieme del materiale contrattuale è la **manca**za di una copertura generalizzata su tutto il territorio nazionale. A differenza di quanto avviene in altri settori produttivi, contraddistinti da ampia vocazione e consolidata tradizione di contrattazione territoriale – l'Agricoltura e l'Edilizia – nel caso del turismo **difetta una uguale frequenza e sistematicità nello sviluppo del secondo livello negoziale, caratterizzandosi, al contrario, per disomogeneità nel tempo e nello spazio.**

Dall'impianto globale dei testi contrattuali esaminati, il Turismo affiora quale settore complesso. Una complessità che interessa tanto le specificità delle singole componenti settoriali, quanto le diverse connotazioni territoriali dei servizi turistici. Specificità e diversità che si riflettono a loro volta sulla **eterogeneità dei contesti e degli esiti negoziali.**

Box 2 – Parte generale, sezione II
La contrattazione collettiva territoriale nel Turismo

- La contrattazione territoriale è poco diffusa nel turismo.
- Dove presente, si registra una forte eterogeneità delle soluzioni negoziali, indice del carattere plurale del settore.
- La crisi è un tema ricorrente in molti contratti.
- Le previsioni contrattuali si alternano tra la necessità di garantire flessibilità alle imprese e, al tempo stesso, sicurezza e continuità occupazionale ai lavoratori.

Nelle sue diverse manifestazioni, la crisi è un tema ricorrente in molti contratti: alla contrattazione territoriale, a tal proposito, si è soliti riservare un ruolo contenitivo degli effetti deleteri per il mercato di riferimento, nonché un ruolo di sostegno alle iniziative pubbliche e private di salvaguardia della redditività delle imprese e del potere di acquisto dei lavoratori. Si riscontra una **eterogeneità delle soluzioni concordate in sede di contrattazione territoriale**, specie con riguardo a taluni istituti dell'orario di lavoro; ciò, peraltro, coerentemente con la dipendenza del settore dai flussi turistici territoriali, variabili a seconda delle politiche nazionali e regionali (in riferimento alle attività turistiche *tout court*, ma anche all'ambiente, ai trasporti, al patrimonio paesaggistico-culturale), della capacità del territorio di resistere autonomamente ai cali di domanda, e della vocazione alla rigenerazione dell'offerta di servizi nella filiera turistica. Non è un caso che le previsioni contrattuali si alternino tra la necessità di **garantire flessibilità alle imprese e, al tempo stesso, sicurezza e continuità occupazionale ai lavoratori**, in quanto figure ugualmente partecipi e condizionate dalla struttura complessa, aleatoria e (anche) stagionale del mercato turistico.

Invero, sul piano della regolazione del mercato del lavoro, si avverte, in talune disposizioni, l'esigenza sindacale di fungere da **argine per una ulteriore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro**, definendo soprattutto le ipotesi tipiche di ricorso alle tipologie contrattuali. Seppur in termini ancora programmatici, si rinvengono altresì casi isolati di accordi che, in considerazione della forte stagionalità e ciclicità dell'attività turi-

stica, prestano attenzione a tematiche quali la **formazione continua**, il **sostegno al reddito**, la **facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro**.

La contrattazione aziendale

L'analisi di trecentosettanta accordi siglati nel 2016 conferma il carattere integrativo e migliorativo della contrattazione aziendale rispetto ai CCNL. La portata derogatoria della contrattazione aziendale si attesta su livelli anemici. Non sono stati riscontrati casi di contratti aziendali di primo livello, cioè fuori dal CCNL, ad eccezione del contratto di FCA. Accanto ai tradizionali obiettivi di competitività, produttività e qualità del lavoro, **circa il 7% degli accordi enuncia in premessa la volontà di intercettare le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro**, qui con principale riferimento alle innovazioni tecnologiche e di prodotto, alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Box 3 – Parte generale, sezione III *La contrattazione collettiva aziendale*

- Si conferma il carattere integrativo e migliorativo della contrattazione aziendale rispetto ai CCNL.
- La distribuzione geografica dell'insieme di contratti mostra una prevalenza meno netta di accordi siglati nelle Regioni del Nord Italia.
- La maggior parte dei contratti in esame è stata sottoscritta in aziende di grandi dimensioni.
- La materia più trattata continua ad essere la retribuzione, prevalentemente nella forma del premio di risultato. Seguono, in ordine di frequenza, la disciplina delle relazioni industriali in azienda, dell'organizzazione del lavoro e del welfare contrattuale.

Rispetto a quanto rilevato nei precedenti Rapporti, la distribuzione geografica dell'insieme di contratti mostra una **prevalenza meno netta di accordi siglati nelle Regioni del Nord Italia** (60,3%), a fronte di un aumento delle intese sottoscritte nelle Regioni del Centro (35,1%).

Nella macro-area Sud e isole, invece, si conferma una frequenza contrattuale piuttosto bassa (4,6%).

La maggior parte dei contratti in esame è stata sottoscritta in aziende di grandi dimensioni, solitamente multinazionali, che occupano oltre 1.000 lavoratori (39,7%). Per il resto, l'11,4% delle intese risulta sottoscritto in aziende con meno di 49 dipendenti; il 22,7% in imprese tra i 50 e i 249 dipendenti; il 15,4% in imprese tra i 250 e i 499 dipendenti; mentre il 10,8% in imprese tra i 500 e i 999 dipendenti.

Il livello aziendale di contrattazione è quello che registra il maggior numero di accordi (64,9%). Rispetto al precedente quadriennio, il dato segna un decremento, colmato dal maggior numero di accordi sottoscritti a livello di gruppo (23,5%), da un lato, e di stabilimento, dall'altro (10,5%).

In diminuzione rispetto allo scorso anno, ma in linea con quanto rilevato in occasione del Rapporto 2012-2014, il 24,1% dei contratti del 2016 è firmato con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, analogamente allo scorso anno, le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della Cisl, firmatarie dell'87,3% dei contratti collettivi considerati, seguite dalle federazioni settoriali della Cgil (77,3%), della Uil (60%) e dell'Ugl (11,1%).

I grandi assi tematici: retribuzioni, orari e welfare

La retribuzione si conferma la materia più regolata ad ogni livello negoziale. In diminuzione rispetto al triennio 2012-2014 (61,2%) e al 2015 (64,1%), il premio di risultato è presente nel 58,1% dei contratti aziendali analizzati. **La struttura qualitativa dei premi analizzati nel 2016 resta pressoché immutata:** la fisionomia degli indicatori premiali non si differenzia sostanzialmente da quella rilevata nei precedenti Rapporti, sebbene sembrano riscontrarsi timidi segnali di valorizzazione delle performance individuali dei lavoratori. D'altra parte non mancano schemi premiali poco chiari, oppure intese caratterizzate da parametri fittizi, facilmente raggiungibili e per questo sospetti di configurare, di fatto, ero-

gazioni in cifra fissa. **Presenti nel 13,5% degli accordi in esame, queste forme premiali continuano ad essere una costante della contrattazione aziendale.** Si registrano nondimeno casi di consolidamento di premi variabili in elementi economici corrisposti in cifra fissa.

Box 4 – La retribuzione

- La retribuzione si conferma la materia più regolata ad ogni livello negoziale.
- Gli aumenti dei minimi retributivi sono in crescita rispetto al dato del 2015.
- Si registra una maggiore attenzione delle parti sociali verso la variabilità degli aumenti retributivi definiti a livello aziendale.
- Tuttavia, la struttura qualitativa dei premi analizzati nel 2016 resta pressoché immutata.

Una spinta più decisa alla contrattazione decentrata e al suo ruolo nella determinazione di un salario coerente con l'andamento economico delle imprese è riscontrabile nella previsione dell'ultimo rinnovo del CCNL Metalmeccanici in forza della quale gli aumenti dei minimi tabellari, come precedentemente calcolati, assorbiranno gli incrementi individuali (fatte salve specifiche clausole di non assorbibilità) e gli emolumenti fissi della retribuzione (come ad esempio superminimi collettivi e premi fissi), che venissero eventualmente concordati in sede di contrattazione aziendale dopo il 1° gennaio 2017. Sono esclusi da questo trattamento gli importi salariali strettamente connessi alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, come le indennità o maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Se la contrattazione salariale in azienda stenta a smarcarsi dalla mera logica redistributiva, più dinamica appare dunque la contrattazione sulla flessibilità oraria, la quale tende ad esprimere una funzione diretta nella definizione di modelli organizzativi utili al recupero di importanti margini di competitività. Anche ai tempi dello *smart working* e della *time porosity*, in effetti, turni, regimi di orario flessibili e altri istituti dell'orario di lavoro continuano a rappresentare non solo la principale determinante del costo del lavoro per unità di prodotto, ma anche stru-

menti imprescindibili per allineare le ritmiche produttive alle mutevoli esigenze dei mercati, così consentendo il recupero di preziosi margini di competitività.

Box 5 – L'orario di lavoro

- La regolazione dell'orario di lavoro si presenta dinamica sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.
- Turni e flessibilità oraria sono disciplinati prevalentemente in funzione di obiettivi di produttività.
- Diverse pattuizioni rispondono altresì al bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.
- Le previsioni della contrattazione aziendale sono sempre rispettose della legge e delle deleghe previste dal CCNL.

L'organizzazione del lavoro a turni, in particolare, risponde ad esigenze tecnico-produttive 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. Esigenze sempre più marcate di competitività hanno favorito la diffusione nella contrattazione aziendale di forme di modulazione del lavoro volte a preordinare e pianificare interventi di flessibilità in risposta all'andamento mutevole del carico di lavoro. Il diffondersi di forme di flessibilità dei tempi di lavoro è stato determinato non solo da esigenze di produttività, ma anche dal bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. A tal fine, la contrattazione collettiva è intervenuta sulla regolazione degli orari di entrata e uscita, ad esempio, delle c.d. "fasce di flessibilità" che consentono ai lavoratori 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.

Box 6 – Il welfare

- La materia del welfare è oggetto di crescente interesse da parte dei negozianti aziendali.
- Si registra la diffusione di previsioni contrattuali che riconoscono ai lavoratori la possibilità di convertire in welfare, totalmente o parzialmente, il premio di risultato.
- Molti tuttavia i casi in cui l'accordo aziendale si limita a rimandare ai piani di welfare definiti unilateralmente o comunque al di fuori delle dinamiche di scambio negoziale.
- Sul piano qualitativo, gli istituti più regolati si confermano permessi e congedi per la conciliazione vita-lavoro e la contribuzione ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

Un elemento di novità rispetto a quanto riscontrato nel quadriennio 2012-2015 è la diffusione di previsioni contrattuali che riconoscono ai lavoratori la **possibilità di convertire in welfare, totalmente o parzialmente, il premio di risultato**. Clausole di questo tipo si rinvennero nel 19,5% delle intese analizzate (nel 28,4% degli accordi che regolano il premio di risultato) e sono maggiormente diffuse nelle imprese con oltre 250 dipendenti. Sulla scorta delle novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2016, è del resto **la stessa materia del welfare ad essere oggetto di una crescente attenzione da parte dei negozianti aziendali**, passando dal 17% del triennio 2012-2014 e dal 20% del 2015 a una frequenza contrattuale del 30,3%.

Molti tuttavia i casi in cui l'accordo aziendale si limita a rimandare ai piani di welfare definiti unilateralmente o comunque al di fuori delle dinamiche di scambio negoziale. In effetti, dal punto di vista qualitativo, le misure di welfare restano limitate alle previsioni di **permessi e congedi per la conciliazione vita-lavoro**, alla quantificazione dei contributi connessi ai **fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa**, alle **agevolazioni per trasporti, asili nido e borse di studio**.

*Contrattazione collettiva e differenziali retributivi***Box 7 – Parte monografica, sezione I**
Contrattazione collettiva e differenziali retributivi

- I differenziali retributivi più significativi, relativi alla maggior parte dei fattori analizzati (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale, top-bottom), si registrano dove c'è meno contrattazione collettiva.
- Talvolta, tuttavia, il contratto collettivo può costituire anche un fattore di differenziazione retributiva.
- L'età emerge come il vettore più importante delle differenze retributive, seguito dai differenziali geografici.
- Tra i quattro settori esaminati, il settore bancario presenta differenziali retributivi verticali maggiori, mentre quello scolastico è quello con scostamenti più contenuti.

La prima sezione monografica del Rapporto 2016 si interroga sul ruolo che le istituzioni di relazioni industriali in Italia svolgono in relazione alle differenze retributive nel mercato del lavoro in quattro settori: Automotive, Bancario, Distribuzione e Scuola statale. Il primo dato che emerge dall'analisi è la conferma di un assunto della letteratura economica e di relazioni industriali: **la capacità della contrattazione collettiva di controllo sul costo del lavoro e sulla dispersione salariale decresce al crescere dei livelli di inquadramento**. I differenziali retributivi più significativi, relativi alla maggior parte dei fattori analizzati (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale, top-bottom), si registrano là dove la copertura della contrattazione collettiva lascia spazio alla contrattazione individuale. **Talvolta, tuttavia, il contratto collettivo può costituire anche un fattore di differenziazione retributiva**. L'età emerge come il vettore più importante delle differenze retributive di carattere orizzontale, seguito dai differenziali geografici. Tra i quattro settori esaminati, il settore bancario presenta differenziali retributivi verticali maggiori (distanza tra categorie manageriali e categorie operaie), mentre quello scolastico è quello con scostamenti più contenuti. Gli esiti della ricerca appaiono incoraggianti laddove mettono in luce due aspetti: riguardo ai differenziali retributivi verticali, **la contrattazione può ancora essere**

un motore di democrazia e giustizia sociale, perseguendo politiche contrattuali inclusive e solidaristiche; riguardo ai differenziali retributivi orizzontali, la contrattazione dovrebbe garantire che il declino inevitabile del principio *stesso lavoro, stessi salari* sia giustificato da ragioni oggettive e misurabili che valorizzino quanto più possibile la produttività e la qualità del lavoro prestato.

Contrattazione collettiva e produttività del lavoro

Box 8 – Parte monografica, sezione II
Contrattazione collettiva e produttività del lavoro

- C'è consenso tra parti sociali e letteratura scientifica sulla opportunità che costo del lavoro e produttività del lavoro dovrebbero essere due variabili quanto più possibile allineate.
- Il dibattito sul come è polarizzato tra chi sostiene le ragioni di un decentramento della struttura salariale, necessario per allineare il costo del lavoro alla produttività, e chi ritiene che salari contrattuali più alti, stabiliti dai CCNL, spingerebbero le aziende ad investire in innovazioni di processo e prodotto, con effetti positivi dunque sulla produttività.
- Emerge la scarsa efficacia delle politiche pubbliche di incentivo allo sviluppo quantitativo e qualitativo del decentramento contrattuale.
- La contrattazione aziendale tende a svolgere per lo più un ruolo di tipo redistributivo che di effettivo stimolo alla migliore qualità e produttività del lavoro.

Nella letteratura scientifica c'è consenso sulla opportunità che costo del lavoro e produttività del lavoro dovrebbero essere due variabili quanto più possibile allineate, da cui il recupero della centralità del modello contrattuale nelle politiche economiche volte a colmare il gap tra i due fattori. C'è tuttavia la consapevolezza che sulla specifica questione della stagnazione della produttività del lavoro in Italia incidano fattori non direttamente riconducibili alla disponibilità delle parti sociali: ricerca, sviluppo, tecnologia e capitale umano sono i principali capitoli su cui investire per il rilancio della produttività. Il carattere conflittuale del modello di relazioni industriali e la precarizzazione occupazionale sono considerati tra le ulteriori cause della bassa produttività del lavoro in Ita-

lia. **Dall'analisi emerge anche la scarsa efficacia delle politiche pubbliche di incentivo allo sviluppo quantitativo e qualitativo del decentramento contrattuale.** In materia salariale, dove è diffusa la contrattazione aziendale, essa tende a svolgere per lo più un ruolo di tipo redistributivo che di effettivo stimolo alla migliore qualità e produttività del lavoro. Più dinamica appare invece la contrattazione aziendale in materia di flessibilità oraria, la quale tende ad esprimere una funzione imprescindibile nella definizione di modelli organizzativi dell'orario di lavoro utili al recupero di importanti margini di produttività e di competitività.

Contrattazione collettiva e lavoro di ricerca nel settore privato

Box 9 – Parte monografica, sezione III

Contrattazione collettiva e lavoro di ricerca nel settore privato

- Solo alcuni CCNL citano il profilo professionale del ricercatore che viene di regola collocato nella categoria impiegatizia e, più raramente, in quella dei quadri intermedi.
- Si riscontrano timidi segnali di regolazione della materia da parte della contrattazione aziendale.
- Si auspica la definizione di un CCNL *ad hoc* che regolamenti ogni aspetto della figura del ricercatore e del lavoro di ricerca in azienda.

A differenza di quanto avviene nel settore pubblico, **manca un contratto nazionale per le aziende e i datori di lavoro privati che svolgono attività di ricerca.** Seppur sporadiche e di contenuto per lo più generico, **nell'ambito della contrattazione collettiva di settore e aziendale si rinvengono alcune disposizioni relative alla figura del ricercatore.** I timidi segnali di attenzione riscontrati nella contrattazione collettiva dovrebbero essere raccolti dalle parti sociali quali primi punti di riferimento, seppur ancora inconsistenti, per **la definizione di un contratto collettivo che si occupi in modo sistematico dei percorsi per la formazione (anche in azienda) e del *placement* dei ricercatori,** e che soprattutto definisca un sistema di classificazione e inquadramento del lavoro di ricerca nel settore privato, identificando la figura del ricercatore, i suoi compiti e responsabilità e i relativi profili professionali, non-

ché i percorsi di carriera e mobilità e i conseguenti trattamenti economici che sono, allo stato, assorbiti (e mortificati) in quelli delle altre figure professionali, di regola di livello impiegatizio e talvolta di quadro.

* * * * *

Nota metodologica

L'indagine campionaria sui contenuti dei contratti collettivi, che si pone a medio raggio tra le metodologie della *content analysis* e del *text mining*, ha come primario obiettivo quello di ridurre la grande varietà di informazioni qualitative presenti nei rinnovi contrattuali in un insieme più piccolo e interpretabile di informazioni. I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono infatti costruiti sulla base della banca dati www.farecontrattazione.it che raccoglie oramai oltre 1.700 contratti sottoscritti ai vari livelli tra il 2012 e il 2016. Per il Rapporto 2016, la composizione e le caratteristiche quantitative e qualitative dell'insieme dei contratti collettivi variano a seconda del livello di contrattazione e del relativo disegno di campionamento.

CCNL

Per i CCNL è stata raccolta la quasi totalità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nell'anno 2016 dalle federazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil. Si tratta di ventiquattro CCNL. Il campione in questione può dirsi dunque all'incirca coincidente con l'universo di riferimento. Fuoriescono dalla portata della nostra analisi i CCNL sottoscritti solo da altre organizzazioni sindacali. Un aspetto metodologico da rimarcare è che l'analisi dei contenuti e della frequenza contrattuale delle materie riguarda esclusivamente quanto negoziato e sottoscritto nell'anno di riferimento. Salvo dove diversamente specificato, non sono dunque considerate nell'analisi le materie e gli istituti regolati, settore per settore, dai precedenti rinnovi contrattuali.

Contratti provinciali

Rispetto ai contratti provinciali, ogni anno il Rapporto dedica un fo-

cus su un settore produttivo con una significativa tradizione di contrattazione territoriale. Mentre il primo Rapporto ha analizzato la contrattazione territoriale in Edilizia, e il secondo la contrattazione territoriale in Agricoltura, nel 2016 la scelta è ricaduta sui contratti provinciali del settore turistico, integrativi del CCNL Federalberghi. Anche in questo caso, il campione in questione può dirsi all'incirca coincidente con l'universo di riferimento, essendo stati analizzati tutti i contratti provinciali (e regionali) in corso di vigenza, vale a dire ventidue accordi, di cui tre del 2016, nove del 2015, uno del 2013, tre del 2012, uno del 2011, uno del 2009, due del 2008, uno del 2007 e uno del 2005. I contratti sono stati gentilmente forniti da Federalberghi.

Contratti aziendali

La selezione dei contratti aziendali avviene esclusivamente sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2016) e avendo riguardo alla natura normativa degli accordi. Sono infatti esclusi i contratti aziendali di natura gestionale, riguardanti ad esempio l'attivazione dei regimi di orario ridotto (cassa integrazione o contratti di solidarietà) o le procedure di mobilità. L'ambito settoriale e territoriale dell'insieme di contratti è del tutto irrilevante ai fini della selezione campionaria, se non in termini escludenti rispetto alla contrattazione integrativa del pubblico impiego. Per il 2016 sono stati raccolti trecentosettanta contratti collettivi aziendali. La raccolta si è dispiegata da settembre a dicembre 2016 nelle seguenti modalità: contatti e-mail con le strutture territoriali federali e confederali di Cgil, Cisl, Uil, Confindustria e Ascom su tutto il territorio nazionale e richiesta di fornire i contratti aziendali sottoscritti nel corso dell'anno; monitoraggio sistematico dei siti internet e dei social network delle predette organizzazioni; monitoraggio della rassegna stampa locale al fine di identificare i nomi delle aziende firmatarie dei contratti, così da poterle contattare per chiedere loro i contratti.

Non è possibile calcolare con esattezza la rappresentatività del dato perché l'universo di riferimento è ignoto, ma è ipotizzabile una rappresentatività variabile dell'insieme di contratti in proporzione alla dimensione delle aziende che si presenta così distribuita: 0-49 dipendenti (11,4%); 50-249 dipendenti (22,7%); 250-499 dipendenti (15,4%); 500-999 dipendenti (10,8%); oltre 1.000 dipendenti (39,7%). Ne consegue

una struttura della rappresentatività del campione così articolata:

- a) *rappresentatività scarsa* per le aziende fino a 49 dipendenti: il numero di contratti firmati da aziende sotto i 50 dipendenti è basso, ma è anche vero che in genere la contrattazione aziendale è meno diffusa nelle aziende di minore dimensione;
- b) *rappresentatività insufficiente* per le aziende dai 50 ai 500 dipendenti: il numero di contratti firmati da aziende tra i 51 e i 499 dipendenti è medio-basso, ma cresce la probabilità che in questo universo dimensionale le aziende facciano contrattazione collettiva decentrata;
- c) *rappresentatività sufficiente* per le aziende oltre i 500 dipendenti: il numero di contratti firmati da aziende con oltre 500 dipendenti è alto e al contempo si riduce il numero di aziende di tali dimensioni sul territorio nazionale.

I.
PARTE GENERALE

Sezione I

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA: I RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL) NEL 2016

SOMMARIO: *Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi.* – 1. Contesto di rinnovo e premesse. – 2. Organizzazione del lavoro. – 2.1. Formazione. – 2.2. Classificazione e inquadramento del personale. – 2.3. Mansioni. – 2.4. Orario di lavoro. – 2.5. Assenteismo, malattia e disabilità. – 2.6. Trasferte e trasferimenti. – 2.7. Salute e sicurezza. – 2.8. Controlli a distanza. – 2.9. Regolamento interno. – 3. Mercato del lavoro. – 3.1. Flessibilità in entrata. – 3.1.1. Periodo di prova. – 3.1.2. Tipologie contrattuali. – 3.1.2.1. Contratto a termine e somministrazione. – 3.1.2.2. Part-time. – 3.1.2.3. Apprendistato. – 3.1.2.4. Telelavoro e lavoro agile. – 3.1.2.5. Lavoro ripartito e lavoro intermittente. – 3.2. Flessibilità in uscita. – 3.2.1. Preavviso. – 3.2.2. Tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi. – 3.2.3. Provvedimenti disciplinari. – 4. Crisi e sostegno all'occupazione. – 4.1. Incentivi e aiuti all'occupazione e alla rioccupazione. – 4.2. Contratto di inserimento e/o reinserimento. – 4.3. Uso collettivo dei PAR. – 5. Appalti. – 6. Welfare e qualità del lavoro. – 6.1. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa. – 6.2. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro. – 6.3. Altre novità in tema di welfare contrattuale. – 7. Politica salariale. – 7.1. Minimi retributivi e altri elementi economici. – 7.1.1. Minimi retributivi. – 7.1.1.1. Adeguamento dei minimi contrattuali e vacanza contrattuale. – 7.1.2. Altre voci retributive. – 8. Partecipazione, bilateralità, relazioni sindacali e regole. – 8.1. Partecipazione organizzativa. – 8.1.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione. – 8.1.2. Gli enti bilaterali. – 8.1.3. Diritti e prerogative sindacali. – 8.2. Regole.

Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi

In questa parte del Rapporto sono analizzati in modo sistematico gli istituti regolati dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro (in seguito, CCNL) intervenuti nell'anno 2016 (tabella 1) ⁽¹⁾. Gli accordi pre-

⁽¹⁾ I rinnovi contrattuali del 2016 hanno interessato i seguenti settori produttivi: Piccola e media industria alimentare (CCNL Alimentari PMI); Industria alimentare (CCNL Alimentari); Autoscuole e studi di consulenza automobilistica (CCNL Autoscuole); Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori (CCNL Autostrade e trafori); Industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone (CCNL Carta e

si in rassegna coprono la quasi totalità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nell'anno di riferimento dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil.

Tabella 1 – Rinnovi contrattuali 2016

Settore	Data	Parti datoriali	Parti sindacali
Industria alimentare	05.02.2016	Federalimentare	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Industria laterizi	31.03.2016	Assobeton ANDIL	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Cemento PMI	18.04.2016	Aner Aniem Confimi impresa	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil

grafica); Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (CCNL Cemento PMI); Piccola e media industria dei settori Chimica, Concia e settori accorpati, Plastica e gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro (CCNL Chimica PMI); Società del gruppo Anas (CCNL Anas); Dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi (CCNL Dirigenti commercio); Industria delle piastrelle di ceramica, materiali refrattari, ceramica sanitaria, porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, tubi in grès (CCNL Ceramica); Aziende dell'industria turistica (CCNL Industria turistica); Aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbie e inerti (CCNL Lapedei); Aziende esercenti la produzione di laterizi e di manufatti cementizi (CCNL Laterizi); Imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini (CCNL Lavanderie industriali); Aziende operanti nei settori Legno, sughero, mobile ed arredamento, Boschivi e forestali (CCNL Legno e arredo); Industria metalmeccanica e della installazione di impianti (CCNL Metalmeccanici); Piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti (CCNL Metalmeccanici PMI); Mobilità/area contrattuale delle attività ferroviarie (CCNL Mobilità ferroviaria); Imprese e società esercenti servizi ambientali (CCNL Servizi ambientali); Attività socio-sanitarie, assistenziali ed educative aderenti all'Agidae (CCNL Servizi assistenziali); Aziende produttrici di spazzole e pennelli (CCNL Spazzole e pennelli); Aziende del terziario di mercato, distribuzione e servizi (CCNL Terziario Confesercenti); Piccola e media industria dei settori Tessile, Abbigliamento, Moda, Calzature, Pelli e cuoio, Spazzole e pennelli, Occhiali, Giocattoli (CCNL Tessile PMI); Aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, lampade e display (CCNL Vetro).

Industria lapidei	28.06.2016	Confindustria- Marmomacchine ANEPLA	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Terziario	12.07.2016	Confesercenti	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil Ugl terziario
Lavanderie industriali	13.07.2016	Assosistema	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Dirigenti commercio	21.07.2016	Confcommercio	Manageritalia
Piccola e media industria metalmecanica	22.07.2016	Confimi-impresa meccanica	Fim-Cisl Uim-Uil
Chimica PMI	26.07.2016	Unionchimica- Confapi	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Vetro	27.07.2016	Assovetro	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Autostrade e trafori	29.07.2016	Federreti Fise-ACAP	Filt-Cgil Fit-Cisl Ultrasporti Sla-Cisal Federazione Ugl viabilità e logisti- ca
Piccola e media industria alimentare	16.09.2016	Unionalimentari- Confapi	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Piccola e media industria tessile	12.10.2016	Uniontessile- Confapi	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Industria turistica	14.11.2016	Federturismo- Confindustria	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl

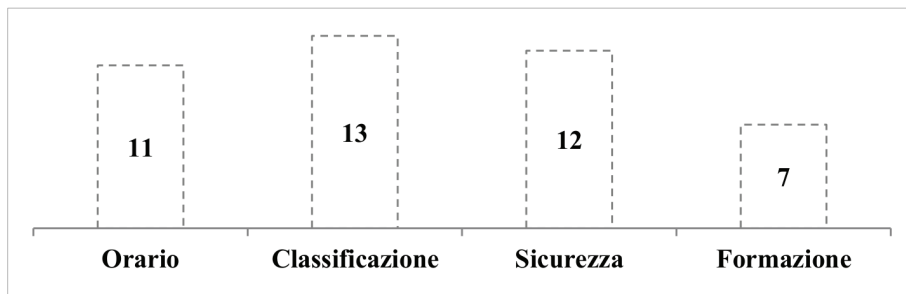
		AICA	Uiltucs-Uil
Industria ceramica	16.11.2016	Confindustria-Ceramica	Ugl Chimici Fialc-Cisal Failc-Confail Fesica-Confsal
Industria di penne, spazzole e pennelli	22.11.2016	Assoscrittura Assospazzole	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Industria metalmeccanica	26.11.2016	Federmeccanica Assital	Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil
Carta e grafica	30.11.2016	Assocarta Assografici	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uiltucs-Uil Sindacato nazionale carta e stampa-Ugl
Servizi ambientali	06.12.2016	Fise-Assoambiente	Fp-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Fiadel
Autoscuole	13.12.2016	Unasca	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti
Legno e arredo	13.12.2016	FederlegnoArredo	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Mobilità ferroviaria	16.12.2016	Agens	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Ugl trasporti/attività ferroviarie Fast-Confsal Orsa ferrovie

Anas	19.12.2016	Anas	Filt-Cgil Fit-Cisl Uilpa-Anas Federazione Ugl viabilità e logistica Sada fast-Confsal Snala-Cisal
Attività socio-sanitarie, assistenziali, educative	21.12.2016	Agidae	Fp-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil

Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro

Le politiche attive per la valorizzazione del lavoro e per la gestione negoziata dell'organizzazione dell'attività lavorativa sono il primo degli assi tematici analizzati. Questa area tematica **ricomprende alcuni degli istituti tradizionalmente più contrattati nei CCNL dopo il salario, come l'organizzazione oraria e l'inquadramento, il diritto all'apprendimento e alla formazione, e la sicurezza.**

Grafico 1 – Numero di rinnovi contrattuali (2016) contenenti clausole relative all'area tematica *Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro*



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel corso del 2016, la materia dell'**organizzazione del lavoro** risulta regolata sia nella sua dimensione temporale che in quella spaziale: analogamente a quanto rilevato nei precedenti Rapporti, undici accordi introducono importanti modifiche in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità oraria, lavoro straordinario, festività, ferie, mentre 4 accordi disciplinano gli istituti della trasferta e del trasferimento.

Rispetto a quanto rilevato dal Rapporto del 2015, la formazione sembra interessare maggiormente i rinnovi dei CCNL, anche se non può essere ancora considerata uno dei riferimenti principali della nuova fase contrattuale.

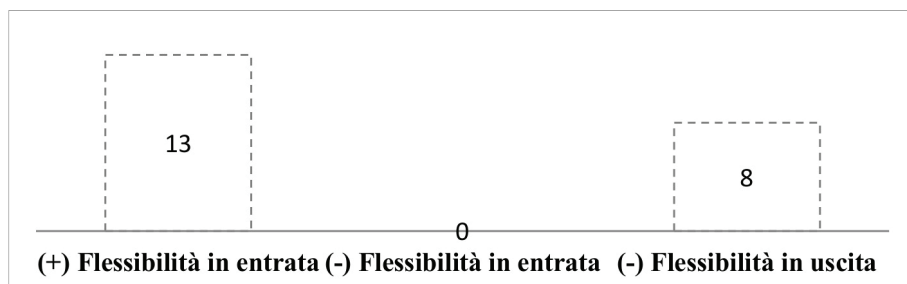
Maggiore dinamismo si è registrato rispetto alla disciplina dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale: tredici rinnovi contrattuali hanno trattato l'argomento (CCNL Carta e grafica, CCNL Terziario Confesercenti, CCNL Metalmeccanici PMI), sebbene le disposizioni in questione continuino ad avere per lo più carattere programmatico, senza concreti interventi di modifica.

Dodici accordi di rinnovo, infine, si sono occupati di ambiente, salute e sicurezza, con interventi prevalentemente rivolti a promuovere modelli condivisi di gestione della materia e dei relativi adempimenti normativi a livello aziendale (CCNL Metalmeccanici, CCNL Legno e arredo).

Flessibilità del rapporto di lavoro

La seconda materia analizzata è la flessibilità dei rapporti di lavoro in entrata e in uscita. **Le tipologie contrattuali, in particolare, sono disciplinate in tredici rinnovi, prevalentemente attraverso interventi di incremento del grado di flessibilità nell'utilizzo dei contratti di lavoro** (es. riduzione dello *stop & go*; variazione delle percentuali di contingentamento).

Grafico 2 – Numero di rinnovi contrattuali (2016) contenenti clausole relative all'area tematica *Flessibilità dei rapporti di lavoro (in entrata e in uscita)*



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Sul versante della flessibilità in uscita, invece, si riscontrano interventi in linea con il tradizionale ruolo svolto dal CCNL nella regolazione dei codici disciplinari collettivi. Interventi, questi, che salvo rare eccezioni poco contribuiscono a disinnescare gli effetti delle novità introdotte con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, volte a rendere più flessibile l'istituto del licenziamento per motivi disciplinari. Alcuni accordi introducono deroghe esplicite alla disciplina del decreto legislativo n. 23/2015, in favore dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma solo con riferimento ai dipendenti interessati da procedure di cambio d'appalto o ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato (CCNL Autostrade e trafori).

Crisi e sostegno all'occupazione

Anche nella tornata di rinnovi del 2016 sono state adottate misure volte alla salvaguardia dell'occupazione e alla rioccupazione, seppure in misura ridotta rispetto a quanto riscontrato nel precedente Rapporto. In particolar modo, si riconferma, come misura prevalente di promozione del reimpiego, la regola giuridica del diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori licenziati dalla azienda stessa. Ulteriori strumenti introdotti dai rinnovi analizzati sono il **diritto ad un servizio di outplacement** (CCNL Dirigenti commercio) e la **previsione di un contratto agevolato finalizzato all'inserimento (o al reinserimento) di categorie deboli** (CCNL Metalmeccanici PMI). Altresì interessante è

l'introduzione di un **utilizzo collettivo dei permessi annui retribuiti al fine di evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali**, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi (CCNL Metalmeccanici PMI).

Appalti

In materia di appalti, soltanto tre CCNL sui ventiquattro analizzati dispongono la previsione di una clausola sociale per i casi di cambio appalto. Il CCNL Autostrade e trafori e il CCNL Cemento PMI si sono poi limitati a promuovere un maggiore confronto tra le parti sociali nelle ipotesi di cambi di gestione.

Welfare

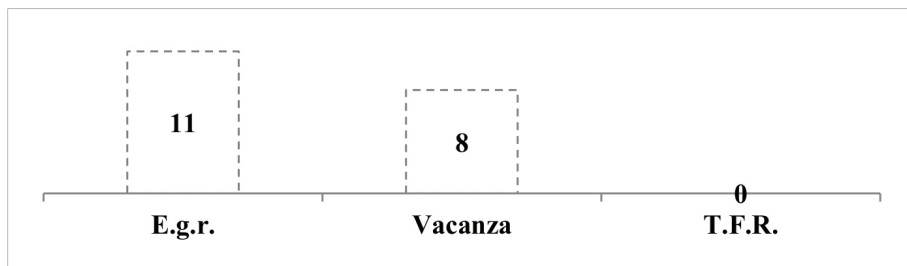
Nell'ambito della materia del welfare, gli interventi più importanti, anche quest'anno, si sono concretizzati in un **aumento dei contributi a favore della previdenza complementare (dieci rinnovi) e dell'assistenza sanitaria integrativa (sette rinnovi)**.

Non mancano casi in cui le parti hanno anche manifestato l'intento di favorire una **migliore conciliazione delle esigenze vita-lavoro regolando gli istituti dei congedi**. Nove dei ventiquattro CCNL analizzati, infatti, offrono l'opportunità della fruizione oraria dei permessi, la possibilità di richiedere permessi solidali o congedi per le lavoratrici vittime di violenza di genere inserite in programmi di protezione (CCNL Carta e grafica, CCNL Autoscuole, CCNL Anas, CCNL Lavanderie industriali, CCNL Mobilità ferroviaria, CCNL Servizi assistenziali, CCNL Alimentari PMI, CCNL Autostrade e trafori, CCNL Chimica PMI). Solo tre contratti dell'intero campione aggiornano il proprio impianto di permessi e congedi alle recenti disposizioni normative in materia di unioni civili (CCNL Autoscuole, CCNL Anas, CCNL Mobilità ferroviaria). Mentre quattro CCNL prevedono la possibilità di usufruire in maniera continuativa di ferie e permessi al fine di permettere congiungimenti familiari (CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Spazzole e pennelli, CCNL Lapidei).

Politica salariale

La retribuzione si conferma la materia più trattata, essendo presente in tutti i CCNL analizzati. Sebbene i rinnovi del 2016 sembrano aver prestato maggiore attenzione all'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro, **la dinamica inflativa continua a rappresentare un parametro fondamentale nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari.**

Grafici 3 e 4 – Numero di rinnovi contrattuali (2016) contenenti clausole relative all'area tematica *Politica salariale*



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari – come determinato dai rinnovi e con esclusione del CCNL Metalmeccanici data la peculiarità di calcolo degli aumenti ⁽²⁾ – si attesta

(2) Infatti, le parti firmatarie hanno pattuito di lasciare invariata la misura mensile della retribuzione rispetto a quella determinata nella tabella allegata all'accordo previgente. A partire dal mese di giugno 2017, invece, e con cadenza annuale, le parti prov-

attorno al 5,81% nel triennio, con un massimo del 10,59% (CCNL Autostrade e trafori) e un minimo pari all'1,39% (CCNL Metalmeccanici PMI).

Da evidenziare l'innovazione apportata dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici di attribuire ai lavoratori elementi integranti la retribuzione sotto forma di “*flexible benefits*”.

Sono poi ravvisabili interventi focalizzati su altre voci retributive, generalmente con funzione perequativa a favore dei lavoratori dipendenti di aziende che non prevedono elementi economici determinati dalla contrattazione aziendale. In undici accordi di rinnovo si pattuisce infatti la corresponsione di un elemento di garanzia (e.g.r.) qualora non fossero introdotti incrementi della retribuzione a livello decentrato.

Nessun accordo interviene sugli istituti degli scatti o del salario di anzianità, mentre otto intese prevedono la corresponsione di un importo *una tantum* a copertura di periodi di vacanza contrattuale (CCNL Autostrade e trafori, CCNL Autoscuole, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Terziario Confesercenti, CCNL Carta e grafica, CCNL Servizi ambientali, CCNL Anas e CCNL Mobilità ferroviaria).

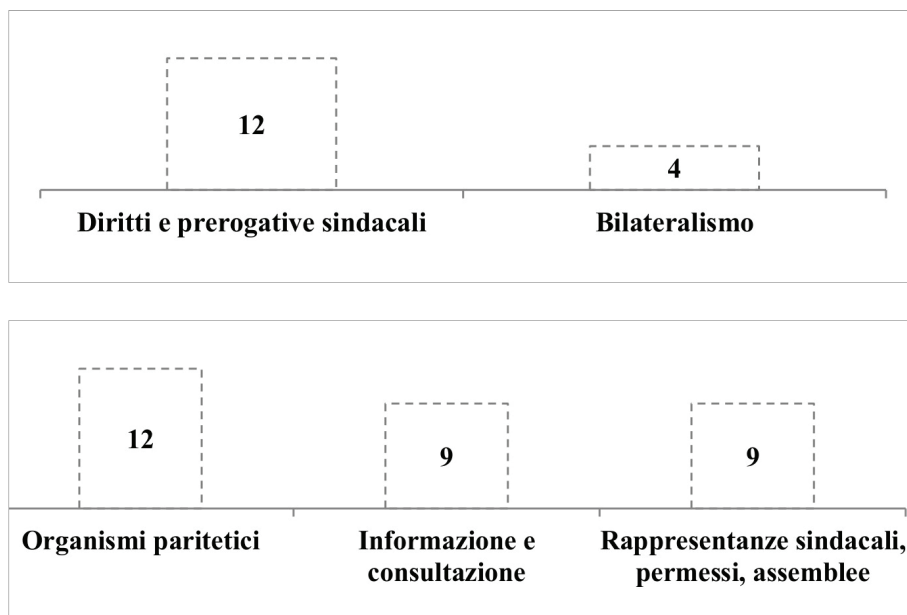
Tre rinnovi prevedono o ricalcolano elementi retributivi con funzione di indennità legate alle specificità del settore produttivo (CCNL Alimentari, CCNL Alimentari PMI, CCNL Servizi assistenziali).

Partecipazione e bilateralità

La partecipazione, per come declinata nei rinnovi dei CCNL nel 2016, è ancora esclusivamente di tipo organizzativo. Infatti, non sono state ravvisate clausole contrattuali volte ad attuare forme di **partecipazione alla governance** e la **partecipazione economica/finanziaria**.

vederanno ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale, calcolata *ex post* mediante l'indice IPCA.

Grafici 5 e 6 – Numero di rinnovi contrattuali (2016) contenenti clausole relative all'area tematica *Partecipazione*



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nel merito, dodici accordi di rinnovo intervengono in materia di **diritti e prerogative sindacali** (informazione e consultazione, rappresentanze sindacali in azienda, permessi sindacali, diritto d'assemblea e d'affissione). Inoltre, quattro rinnovi si occupano di bilateralismo (CCNL Alimentari PMI, CCNL Autostrade e trafori, CCNL Anas, CCNL Terziario Confesercenti), oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori – ad esempio tramite funzioni di monitoraggio del mercato del lavoro, di promozione dello sviluppo e della diffusione di forme di previdenza e assistenza integrativa o iniziative volte alla riqualificazione o alla ricollocazione dei lavoratori – nonché di strumento per la gestione di specifiche materie a livello territoriale o settoriale, come l'attribuzione agli enti bilaterali di particolari funzioni valutative in materia di tipologie contrattuali, quali l'apprendistato o il part-time (CCNL Terziario Confesercenti).

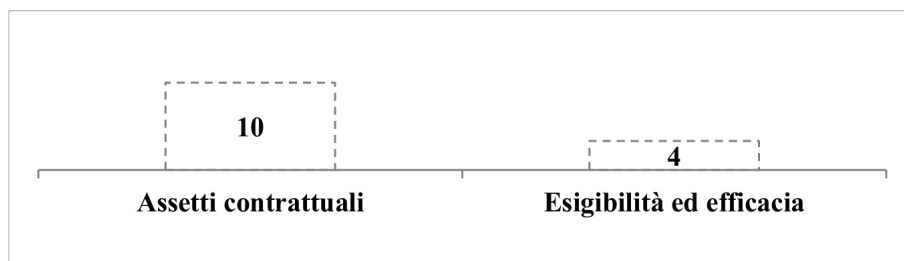
Regole e procedure

La durata media dei tempi di rinnovo si è nettamente abbassata rispetto alla precedente stagione contrattuale, passando da 24 a 15 mesi. Il dato tuttavia nasconde delle importanti variazioni intrasettoriali: se alcuni contratti sono stati sottoscritti prima della scadenza dei precedenti CCNL (es. CCNL Laterizi e CCNL Vetro), oppure nel giro di un mese di negoziato (CCNL Industria alimentare e CCNL Metalmeccanici PMI), in altri casi le trattative hanno raggiunto picchi storici di 35 (CCNL Industria turistica, CCNL Servizi ambientali), 48 (CCNL Servizi assistenziali) e 84 mesi (CCNL Anas).

Se negli ultimi anni la durata triennale dei rinnovi seguiva nella quasi totalità dei casi l'indicazione programmatica degli accordi interconfederali sottoscritti dal 2009 in avanti, con i rinnovi del 2016 si osserva una oscillazione del dato tra la vigenza semestrale del CCNL Metalmeccanici PMI e quella quadriennale del CCNL Dirigenti commercio o addirittura quinquennale del CCNL Industria turistica, passando per un anno di durata del CCNL Terziario Confesercenti e triennale del CCNL Alimentari.

Con riferimento all'articolazione degli assetti contrattuali e alle clausole di esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva, **non si riscontrano sostanziali differenze rispetto alle tradizionali regole definite dagli accordi interconfederali.**

Grafico 7 – Numero di rinnovi contrattuali (2016) contenenti clausole relative all'area tematica *Regole*



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Dieci intese confermano l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli, nonché il coordinamento degli assetti contrattuali 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, le disposizioni del CCNL.

Infine, anche in questo Rapporto, le clausole di esigibilità della contrattazione risultano un argomento scarsamente dibattuto. Solo quattro intese prevedono clausole di tal genere e in due casi la disciplina non è stata in alcun modo modificata rispetto a quella previgente (CCNL Servizi assistenziali, CCNL Alimentari).

1. Contesto di rinnovo e premesse

I punti chiave dell'analisi

- I tempi di rinnovo dei contratti si attestano su una media di 15 mesi. Il dato tuttavia nasconde delle importanti variazioni intra-settoriali, che oscillano tra 0 e 84 mesi.
- Si è scioperato in otto settori.

Tempi di rinnovo e azioni collettive

Rispetto a quanto evidenziato nel precedente rapporto, la durata media dei tempi di rinnovo dei CCNL si è nettamente abbassata, passando da ventiquattro a circa 15 mesi. Se alcuni contratti sono stati sottoscritti prima della scadenza dei previgenti CCNL (es. CCNL Laterizi e CCNL Vetro), oppure nel giro di un mese di negoziato (CCNL Industria alimentare e CCNL Metalmeccanici PMI), in altri casi le trattative hanno raggiunto picchi storici di 35 (CCNL Industria turistica, CCNL Servizi ambientali), 48 (CCNL Servizi assistenziali) e 84 mesi (CCNL Anas).

A differenza dello scorso anno, le trattative per il rinnovo contrattuale sono state accompagnate da azioni collettive in ben otto settori, sotto forma di astensioni dal lavoro durante l'orario settimanale ordinario ovvero in blocchi dello straordinario e della flessibilità oraria.

Tabella 2 – Tempi di rinnovo e azioni collettive

Settore	Mesi	Azioni collettive
Lavanderie industriali	12	-*
Alimentari PMI	2	-
Alimentari	1	x
Autostrade e trafori	7	x
Chimica PMI	7	-
Lapidei	3	-
Dirigenti Commercio	19	-
Industria turistica	35	x
Laterizi	0	-
Metalmeccanici PMI	2	-
Cemento PMI	4	-
Tessile PMI	6	-
Vetro	0	-
Terziario Confesercenti	18	x
Industria ceramica	4	-
Spazzole e pennelli	11	-
Metalmeccanici	11	x
Servizi assistenziali	48	-
Carta e grafica	17	-
Mobilità ferroviaria	24	x

Autoscuole	11	-
Anas	84	-
Legno	8	x
Servizi ambientali	35	x

*Il blocco dello straordinario e della flessibilità è stato revocato.

Temi e obiettivi negoziali nelle premesse dei rinnovi

Il riferimento alla crisi economica è presente nella premessa di un solo rinnovo contrattuale ⁽³⁾. Analogamente a quanto rilevato nel precedente Rapporto, i temi toccati nelle premesse dei rinnovi variano da questioni attinenti alle relazioni industriali – viste sempre più in un’ottica di collaborazione ⁽⁴⁾ – e alla contrattazione collettiva nel settore di riferimento ⁽⁵⁾ alla responsabilità sociale d’impresa ⁽⁶⁾, dai temi legati alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro ⁽⁷⁾ al mercato del lavoro ⁽⁸⁾, dalla formazio-

⁽³⁾ Cfr. CCNL Tessile PMI.

⁽⁴⁾ Cfr. CCNL Servizi assistenziali; CCNL Servizi ambientali; CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽⁵⁾ A riguardo si veda il CCNL Lapedei che attribuisce centralità al dialogo e al confronto costruttivo tra le parti, affidando tale compito al nuovo Comitato paritetico nazionale Lapedei. Così pure il CCNL Metalmeccanici istituisce, in premessa, una Commissione per l’adeguamento, nel mese di gennaio 2017, al TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014.

⁽⁶⁾ Cfr. CCNL Lapedei; CCNL Tessile PMI. Di particolare interesse risulta il CCNL Laterizi, dove le parti si sono impegnate a garantire una maggiore aderenza della disciplina nazionale a talune caratteristiche aziendali, nonché a far rispettare ai propri iscritti le disposizioni contenute nella presente disciplina contrattuale.

⁽⁷⁾ A riguardo il CCNL Lapedei, nelle premesse, ribadisce l’impegno a costituire, all’interno del Comitato in materia di sicurezza, un’apposita Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all’ambiente e alla sicurezza, chiamata ad occuparsi anche della formazione dei neo-assunti. Il CCNL Servizi ambientali, nelle proprie premesse, prevede invece l’istituzione di una Commissione tecnica paritetica finalizzata alla definizione di un protocollo di intesa sulla movimentazione dei carichi degli addetti alle aree Spazzamento/raccolta e Conduzione.

⁽⁸⁾ Cfr. CCNL Tessile PMI. Di particolare interesse risulta il CCNL Autostrade e trafori che, dopo aver confermato la centralità del contratto di lavoro a tempo indeter-

ne professionale ⁽⁹⁾ agli appalti ⁽¹⁰⁾ e al welfare contrattuale ⁽¹¹⁾, passando anche per il tema della crescita e dello sviluppo nazionale ⁽¹²⁾. In generale, poi, i rinnovi contrattuali confermano il ruolo del CCNL quale strumento di politica economica settoriale e di governo del mercato del lavoro ⁽¹³⁾, seppure in un quadro di maggiori flessibilità per la contrattazione di secondo livello ⁽¹⁴⁾.

Il CCNL Servizi ambientali prevede, altresì, che l'integrale applicazione dello stesso CCNL costituisca requisito imprescindibile, ai sensi dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, per usufruire dei benefici contributivi e delle agevolazioni di qualsiasi natura e, da ultimo, dei benefici di legge per le nuove assunzioni.

Tabella 3 – Temi delle premesse ai rinnovi contrattuali

Settore	Crisi	Relazioni industriali	Mercato del lavoro
Lavanderie industriali	-	-	-
Alimentari PMI	-	-	-
Alimentari	-	-	-
Autostrade e trafori	-	-	x

minato, ribadendo però l'importanza di tipologie contrattuali flessibili, ha disposto di effettuare una fase di monitoraggio e di approfondimento, entro il 31 dicembre 2016, sul lavoro accessorio e a chiamata, sul lavoro intermittente e sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

⁽⁹⁾ Cfr. CCNL Tessile PMI.

⁽¹⁰⁾ Nel CCNL Servizi ambientali le parti si impegnano a realizzare una più ampia diffusione del Codice degli appalti, rafforzando anche le tutele occupazionali degli addetti.

⁽¹¹⁾ Cfr. CCNL Servizi ambientali.

⁽¹²⁾ In questo senso, il CCNL Tessile PMI e il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹³⁾ Cfr. CCNL Servizi assistenziali, CCNL Anas e CCNL Servizi ambientali.

⁽¹⁴⁾ In tale senso si veda il CCNL Tessile PMI che attribuisce alla contrattazione di secondo livello il compito di istituire reti di imprese appartenenti al settore. Anche il CCNL Metalmeccanici PMI valorizza nelle premesse la contrattazione di secondo livello, soprattutto territoriale. In particolare, lo stesso riconosce alla negoziazione territoriale la possibilità di introdurre misure specifiche per migliorare la competitività delle industrie del territorio.

Chimica PMI	-	-	-
Lapidei	-	-	-
Dirigenti commercio	-	-	-
Industria turistica	-	-	-
Laterizi	-	-	-
Metalmecanici PMI	-	-	-
Cemento PMI	-	-	-
Tessile PMI	x	x	x
Vetro	-	-	-
Terziario Confesercenti	-	-	-
Ceramica	-	-	-
Spazzole e pennelli	-	-	-
Metalmecanici	-	x	-
Servizi assistenziali	-	x	-
Carta e Grafica	-	-	-
Mobilità ferroviaria	-	x	-
Autoscuole	-	-	-
Anas	-	-	-
Legno	-	-	-
Servizi ambientali	-	x	-

2. Organizzazione del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Il tema della formazione risulta disciplinato solo in qualche rinnovo.
- Molti gli accordi di rinnovo che prevedono intenti programmatici per la riforma dei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale. In pochi casi si fornisce una regolazione di dettaglio dell'istituto.
- In materia di organizzazione del lavoro si registrano diversi interventi finalizzati a promuovere una maggiore flessibilità oraria, nonché a regolare la materia delle ferie, della trasferta, dei trasferimenti e delle festività.
- Molti rinnovi modificano la disciplina in materia di comunicazione della malattia non professionale, al fine di prevenire il fenomeno dell'assenteismo.
- È stata considerata centrale anche la materia della salute e sicurezza, con particolare riferimento alla formazione del RLS.

2.1. Formazione

Similmente a quanto emerso nel precedente Rapporto, il tema della formazione è presente solo sporadicamente nei rinnovi contrattuali. Un'eccezione in tal senso è rappresentata dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici, che riconosce un diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato ⁽¹⁵⁾ e istituisce una Commissione nazionale incaricata di: predisporre linee-guida per la definizione di iniziative formative volte alla riqualificazione e all'aggior-

⁽¹⁵⁾ Tale diritto soggettivo si concretizza nel coinvolgimento dei lavoratori in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2017.

namento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali e di raccogliere dati aggiornati riguardanti le competenze richieste sul territorio.

Anche nel CCNL Metalmeccanici PMI viene considerato strategico investire sulla formazione professionale e continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro. Difatti, a far data dalla stipula del suddetto accordo, le aziende offriranno ai lavoratori in forza, nell'arco del triennio di durata del rinnovo, percorsi di formazione continua, anche in modalità di affiancamento e *on the job*, della durata di 24 ore pro capite ⁽¹⁶⁾.

In altri accordi si tiene sempre in considerazione il tema della formazione continua ma la definizione delle relative modalità di attuazione viene rinviata a successivi incontri tra le parti ⁽¹⁷⁾. Nel CCNL Tessile PMI si formalizza l'impegno ad attuare un programma di formazione continua per i lavoratori delle imprese della filiera Moda nei settori Abbigliamento, Pelletteria e Calzature, attraverso avvisi e risorse del Fondo FAPI espressamente dedicate alla filiera e/o risorse pubbliche della formazione nazionali e regionali ⁽¹⁸⁾.

Infine, in alcuni accordi le iniziative in materia di formazione si limitano a disciplinare l'assolvimento degli obblighi imposti alle aziende in tema di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁶⁾ I percorsi di formazione sono realizzabili secondo i programmi formativi definiti dalle parti, in sede di Commissione aziendale e/o di Commissione territoriale, per iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, utili nel contesto lavorativo dell'azienda o del territorio.

⁽¹⁷⁾ Cfr. CCNL Vetro e CCNL Laterizi.

⁽¹⁸⁾ Tali programmi dovranno favorire le imprese della filiera già iscritte al Fondo FAPI, la formazione professionalizzante erogata *on site* e il coinvolgimento delle micro e piccole imprese della filiera, con l'obiettivo di sviluppare i distretti industriali italiani, la professionalità dei lavoratori e la qualità del prodotto *Made in Italy*, nonché rafforzare il valore generato nella catena cliente-fornitore della filiera.

⁽¹⁹⁾ Cfr. CCNL Servizi ambientali e CCNL Legno e arredo.

2.2. Classificazione e inquadramento del personale

Diversi accordi di rinnovo si sono interessati all'aggiornamento e alla ridefinizione del sistema di classificazione ed inquadramento del personale. La maggior parte di essi rinvia lo svolgimento di tali operazioni ad organi costituiti a livello nazionale (Commissioni, Comitati od Osservatori), affinché tengano conto dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi anni e delle ulteriori evoluzioni in atto e valorizzino i comportamenti organizzativi, nonché la polivalenza ⁽²⁰⁾. Altri accordi, invece, si occupano direttamente dell'innovazione dell'inquadramento professionale ⁽²¹⁾, mentre altri ancora introducono piccole modifiche e aggiustamenti in materia ⁽²²⁾.

2.3. Mansioni

In netta contrapposizione rispetto a quanto emerso nel precedente Rapporto, ben otto rinnovi intervengono in materia di *jus variandi*, accogliendo le modifiche apportate all'articolo 2103 c.c. da parte dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015 ⁽²³⁾. In alcuni casi si riscontra anche una integrazione del disposto di legge ⁽²⁴⁾, mentre in altri si rinvencono

⁽²⁰⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali; CCNL Chimica PMI; CCNL Lapedei; CCNL Metalmeccanici; CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Vetro; CCNL Anas.

⁽²¹⁾ A riguardo si vedano CCNL Servizi ambientali, CCNL Carta e grafica e CCNL Terziario Confesercenti. In particolare, in quest'ultimo rinnovo, oltre ad aver introdotto nuove mansioni e nuovi profili professionali (rispettivamente quelle del manutentore e il profilo dell'operaio specializzato nel settore automobilistico), si istituisce una classificazione del personale *ad hoc* per le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'ICT.

⁽²²⁾ Ad es., nel CCNL Ceramica si elimina il *favor* contrattuale in materia di inquadramento previsto per i laureati e i diplomati delle scuole superiori. Il CCNL Autoscuole, invece, modifica il livello di inquadramento di alcuni profili professionali mentre il CCNL Servizi assistenziali introduce, in posizione economica A, il profilo di addetto a prestazione esclusivamente di attesa notturna nelle comunità per minori.

⁽²³⁾ Così, il CCNL Alimentari, il CCNL Alimentari PMI, il CCNL Tessile PMI, il CCNL Spazzole e pennelli e il CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽²⁴⁾ Il CCNL Cemento PMI, ad es., prevede un incontro in via preventiva a livello aziendale e/o unità produttiva tra direzione aziendale e RSU, in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore. Nel CCNL Alimentari, invece, il mutamento di mansioni

disposizioni in materia di modifica della disciplina contrattuale relativa al diritto al livello contrattuale superiore, aumentando il periodo di tempo necessario ai fini del passaggio ⁽²⁵⁾.

2.4. Orario di lavoro

La materia dell'orario di lavoro è disciplinata da circa la metà degli accordi analizzati. Centrale è il tema della flessibilità oraria ⁽²⁶⁾, talvolta innovato mediante la modifica della durata media della prestazione settimanale e/o giornaliera di lavoro ⁽²⁷⁾, ovvero con la creazione di una banca delle ore ⁽²⁸⁾.

Articolazione dell'orario settimanale

Similmente a quanto emerso nel precedente Rapporto, gli interventi in materia di orario di lavoro riguardano soprattutto le modalità di svolgimento dello stesso ⁽²⁹⁾, oppure la durata media giornaliera e/o settimanale della prestazione lavorativa ⁽³⁰⁾. Un solo accordo – CCNL Servizi

è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determini comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

⁽²⁵⁾ A titolo esemplificativo, nel CCNL Autostrade e trafori e nel CCNL Tessile PMI viene elevato a 6 mesi, consecutivi o ad intervalli per un periodo di 180 giorni nel corso di 12 mesi consecutivi, il periodo di tempo oltre il quale diventa definitivo il passaggio al livello contrattuale superiore corrispondente alle mansioni superiori concretamente svolte. Cfr. anche CCNL Spazzole e pennelli e CCNL Cemento PMI.

⁽²⁶⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Terziario Confesercenti; CCNL Carta e grafica; CCNL Legno e arredo.

⁽²⁷⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Autoscuole; CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁸⁾ Cfr. CCNL Anas e CCNL Servizi assistenziali.

⁽²⁹⁾ Cfr. CCNL Carta e grafica. Il CCNL Terziario Confesercenti, ad es., impone che l'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto sia comunicata almeno 30 giorni prima della sua attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati, e contestualmente, per iscritto, all'ente bilaterale territoriale regionale di competenza ovvero all'ente bilaterale nazionale per le aziende multilocalizzate. Interessante è pure il CCNL Anas che dispone l'avvio di un confronto finalizzato alla definizione di una articolazione oraria relativamente alle attuali 7 ore e 12 minuti.

⁽³⁰⁾ Il CCNL Autoscuole introduce, ad es., la possibilità di realizzare l'orario medio previsto dal d.lgs. n. 66/2003, mediante l'eliminazione del vincolo delle 8 ore giornaliere

ambientali – interviene invece ad aumentare il numero di ore di lavoro settimanali ⁽³¹⁾. In altri casi, poi, sono stabiliti degli aumenti delle maggiorazioni nelle ipotesi in cui il lavoro sia prestato in orario notturno o la domenica ⁽³²⁾.

Flessibilità oraria

Non diversamente da quanto rilevato nei precedenti Rapporti, gli interventi in materia di flessibilità nella contrattazione di categoria hanno avuto ad oggetto l'aumento dei limiti quantitativi alla possibilità di sfioramento dell'orario contrattuale settimanale ⁽³³⁾, il trattamento economico spettante in caso di utilizzo della flessibilità oraria ⁽³⁴⁾, nonché l'introduzione di causali in presenza delle quali poter adottare determina-

di orario massimo e l'individuazione della durata media della prestazione in 4 mesi. Il CCNL Servizi ambientali, invece, dispone che (a decorrere dal 1° febbraio 2017) la durata settimanale dell'orario normale di lavoro sia di 38 ore, articolata di norma in 6 giornate lavorative salvo deroghe previste in sede aziendale, e che la durata massima giornaliera sia di 9 ore e quella settimanale di 48 ore. Inoltre, il CCNL Alimentari prevede che la durata media settimanale della prestazione lavorativa, comprensiva dello straordinario (48 ore), debba essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi.

⁽³¹⁾ Da 36 ore si passa, a parità di retribuzione, a 38 ore settimanali.

⁽³²⁾ Ad es., il CCNL Chimica PMI porta a 6 euro (dal 1° gennaio 2017) l'importo corrisposto in aggiunta alle maggiorazioni per il lavoro effettuato in turno notturno. Inoltre, sono aumentati di un euro gli incrementi alle maggiorazioni dovute ai lavoratori coinvolti in turni notturni avvicendati. Invece il CCNL Autostrade e trafori dispone, per il personale part-time adibito ad attività lavorative in turni, che il lavoro notturno e notturno festivo venga maggiorato rispettivamente del 40% e dell'80% della retribuzione da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

⁽³³⁾ Nel CCNL Alimentari PMI, ad es., il tetto di ore previsto per la flessibilità collettiva viene alzato a 95 ore, per le aziende fino a 50 dipendenti, e a 85 ore, per le aziende oltre i 50 dipendenti. Il CCNL Alimentari, invece, lo eleva a 88 ore per anno solare. Il CCNL Terziario Confesercenti, poi, dispone che il superamento dell'orario contrattuale, in particolari periodi dell'anno, possa andare da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

⁽³⁴⁾ Cfr. CCNL Carta e grafica. Il CCNL Alimentari PMI stabilisce una maggiorazione del 20%, per le prime 85 ore, e del 25%, per le ore successive, per le ore di lavoro effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale. Il CCNL Terziario Confesercenti, invece, prevede che al termine del programma di flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate debbano essere liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario, con i relativi limiti.

te articolazioni orarie ⁽³⁵⁾. Non mancano poi interventi sulle procedure da rispettare in caso di flessibilità ⁽³⁶⁾. Il CCNL Lavanderie industriali, infine, prevede in favore delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico-alberghiera coinvolte nella realizzazione di grandi eventi un monte ore complessivo di flessibilità tempestiva per l'anno di svolgimento dell'evento, pari a 120 ore su base annua.

Lavoro straordinario

In materia di lavoro straordinario, in qualche caso la contrattazione collettiva è intervenuta, sia prevedendo maggiori flessibilità nell'utilizzo dello strumento ⁽³⁷⁾, sia definendo l'ambito di applicazione di tale istituto contrattuale ⁽³⁸⁾, la cui regolamentazione, nel complesso, tende a non subire significative variazioni rispetto agli schemi tradizionali.

⁽³⁵⁾ Il CCNL Alimentari aggiunge, tra le causali esemplificative, l'esigenza connessa alla vendita. Interessante risulta essere pure il CCNL Metalmeccanici PMI che, introducendo una distinzione tra orario multiperiodale programmato e flessibilità oraria della prestazione, stabilisce che quest'ultima ricorra per far fronte a esigenze estemporanee dell'andamento produttivo e di mercato, che diano luogo a variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa oppure in concomitanza con l'implementazione di progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti, ovvero di calamità naturali.

⁽³⁶⁾ In tal senso, il CCNL Metalmeccanici stabilisce che, fatti salvi accordi aziendali già in essere, le modalità di recupero delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali debbano essere concordate con la RSU.

⁽³⁷⁾ Il CCNL Alimentari PMI, ad es., precisa che, in relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro, comprensiva dello straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti, e 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti. Altrettanto esemplificativo è il CCNL Carta e grafica che, in deroga al principio della non obbligatorietà del lavoro straordinario, in presenza di esigenze indifferibili di natura temporanea l'azienda stabilisce la possibilità di richiedere agli operai prestazioni straordinarie entro il limite di 70 ore annue pro capite, dandone successiva comunicazione alla RSU.

⁽³⁸⁾ Nel CCNL Metalmeccanici PMI è considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero adottato aziendalmente, nell'ambito dei cicli di orario settimanale o plurisettimanale.

Ferie e festività

Diversi rinnovi introducono modifiche alla disciplina contrattuale delle ferie, generalmente in ottica limitativa dell'utilizzo dell'istituto ⁽³⁹⁾. In tema di ex festività, gli accordi del 2016 tendono a disciplinarne la fruizione ⁽⁴⁰⁾ oppure intervengono sul trattamento normativo ed economico delle stesse ⁽⁴¹⁾.

Le deleghe al secondo livello

In continuità rispetto a quanto emerso nel precedente Rapporto, alcuni CCNL delegano alla contrattazione aziendale la regolazione di taluni istituti dell'orario di lavoro ⁽⁴²⁾. Da segnalare al riguardo il CCNL Tessile PMI in cui, al fine di incentivare le politiche di “reshoring” ovvero il rientro delle produzioni “Made in Italy” temporaneamente allocate all'estero, le parti delegano al livello aziendale l'attivazione di strumenti contrattuali allo scopo di aumentare l'occupazione e la produttività della azienda mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità degli orari e del mercato del lavoro. Al contempo è interessante evidenziare come alcuni accordi tendano invece a limitare le competenze della contrattazione decentrata in materia di orario di lavoro ⁽⁴³⁾.

⁽³⁹⁾ Cfr. CCNL Chimica PMI; CCNL Lapidari; CCNL Dirigenti commercio. Il CCNL Autostrade e trafori, inoltre, abbassa al 50% il numero minimo di giorni di ferie tra quelli spettanti al personale, salvo diversa richiesta scritta del lavoratore, da fruire nel periodo dell'anno compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre. Viene anche introdotto l'obbligo di godere di almeno 2 settimane consecutive.

⁽⁴⁰⁾ In tal senso, il CCNL Tessile PMI prevede che a livello aziendale possano essere previsti accordi finalizzati alla fruizione delle ex festività non godute nell'anno di maturazione in periodi successivi concordati tra le parti anche in deroga a quanto previsto dalla normativa contrattuale in materia di banca ore.

⁽⁴¹⁾ Si veda al proposito il CCNL Servizi assistenziali dove si stabilisce che il recupero dell'eventuale festività lavorata sia retribuito con 1/26 della retribuzione globale di fatto oppure con un riposo compensativo, da fruire entro 60 giorni dalla data della festività non goduta, in una giornata stabilita dalle parti.

⁽⁴²⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI e CCNL Carta e grafica.

⁽⁴³⁾ In tal senso, il CCNL Metallmeccanici PMI, in caso di orario multiperiodale programmato o flessibilità oraria della prestazione, limita l'intervento della contrattazione aziendale ai soli casi in cui si preveda l'utilizzo strutturale di prestazioni lavorative nella giornata di sabato.

2.5. Assenteismo, malattia e disabilità

A differenza di quanto emerso nel precedente Rapporto, accanto a interventi sul periodo di compenso⁽⁴⁴⁾, sulle procedure di comunicazione della malattia⁽⁴⁵⁾ e sul trattamento economico in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro⁽⁴⁶⁾, si registrano alcune significative iniziative in materia di contrasto alle forme anomale di assenteismo. Nello specifico, il CCNL Lavanderie industriali stabilisce che, ogni qualvolta si presentino situazioni aziendali tali da rivelare un andamento anomalo dell'assenteismo, le parti si debbano impegnare ad analizzare il fenomeno ricercando soluzioni adeguate a tale problema. Inoltre, il suddetto accordo affida alla contrattazione aziendale il compito di correlare i premi di risultato alle ore di lavoro effettivamente svolte⁽⁴⁷⁾. Nel CCNL Autostrade e trafori invece si statuisce che, laddove a livello aziendale si verificano fenomeni di assenteismo anomalo, le parti debbano impegnarsi ad individuare ed a mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali,

⁽⁴⁴⁾ Nel CCNL Autostrade e trafori si conviene che il calcolo del periodo di compenso debba essere trasformato da mesi in giorni. Nel CCNL Dirigenti commercio, in caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro deve conservare al dirigente non in prova il posto per un periodo di massimo di 240 giorni in un anno solare. Il CCNL Carta e grafica prevede invece che in caso di malattia i lavoratori non in prova abbiano diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi, con riferimento ad un arco temporale di 36 mesi. Nel CCNL Servizi ambientali il periodo di compenso viene elevato a 510 giorni calendariali su un totale di 1.095 giorni lavorativi.

⁽⁴⁵⁾ Il CCNL Lavanderie industriali, ad es., stabilisce che le assenze per malattia e infortunio non sul lavoro debbano essere comunicate all'azienda entro la prima ora del normale orario di lavoro nella giornata in cui si verifica la malattia o l'infortunio. Il CCNL Alimentari PMI e il CCNL Alimentari, invece, dispongono che in tali casi, il lavoratore debba avvertire i preposti aziendali prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti.

⁽⁴⁶⁾ Nel CCNL Chimica PMI si prevede l'istituzione di una apposita Commissione paritetica con l'obiettivo di produrre un'ipotesi di accorpamento dei trattamenti economici per malattia e infortunio non sul lavoro comune a tutti i settori. Nel CCNL Terziario Confesercenti, invece, le parti confermano che la materia del trattamento economico di malattia potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

⁽⁴⁷⁾ Non si considerano tali le ore di malattia, mentre rientrano in tale categoria le ore di infortunio, quelle di maternità, le assemblee sindacali e i permessi sindacali, salvo diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale.

ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare e a contrastare tali condotte.

Malattie di lunga durata e a carattere oncologico

Similmente a quanto rilevato lo scorso anno, si riscontra una significativa attenzione delle parti sociali alla tutela dei lavoratori affetti da malattia a carattere oncologico e da patologie gravi e continuative ⁽⁴⁸⁾. In alcuni casi è prevista un'estensione del periodo di comporta ⁽⁴⁹⁾ e in altri l'esclusione dal computo di alcune tipologie di assenze ⁽⁵⁰⁾. Interessante risulta poi il CCNL Chimica PMI che riconosce, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di 12 mesi, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico-degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporta.

Tossicodipendenza, alcolismo e disturbi comportamentali

Alcuni rinnovi intervengono anche sul tema della tossicodipendenza, dell'alcolismo e dei disturbi comportamentali. In particolare, il CCNL Autostrade e trafori riconosce la conservazione del posto di lavoro ai la-

⁽⁴⁸⁾ Cfr. CCNL Dirigenti commercio; CCNL Servizi ambientali; CCNL Vetro; CCNL Ceramica; CCNL Chimica PMI.

⁽⁴⁹⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Dirigenti commercio prevede che la conservazione del posto, in caso di patologia grave e continuativa comportante terapie salvavita, sia prolungata, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 180 giorni e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici. Così pure il CCNL Servizi ambientali prevede che i lavoratori affetti dalle gravi patologie di cui al d.m. 11 gennaio 2016 abbiano un periodo di comporta di 600 giorni. Il CCNL Vetro dispone invece che, ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro, per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche ed a patologie cronico-degenerative, il limite massimo di sospensione del decorso del periodo di comporta sia elevato a 360 giorni.

⁽⁵⁰⁾ A riguardo il CCNL Ceramica esclude dal computo, in caso di patologie oncologiche, i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un periodo massimo pari al 100% del comporta spettante. Invece, il CCNL Servizi assistenziali esclude dal computo i giorni di ricovero ospedaliero, trattamento in day hospital o i periodi di terapie dei lavoratori affetti da gravi patologie che richiedono terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti (ad es. emodialisi o chemioterapia). Similmente nel CCNL Carta e grafica.

voratori assunti a tempo indeterminato tossicodipendenti che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione, durante il trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 36 mesi ⁽⁵¹⁾. Invece, il CCNL Laterizi dispone che i lavoratori assunti a tempo indeterminato cui venga accertata la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia e bulimia abbiano diritto ad una conservazione del posto di lavoro non retribuita. Nel CCNL Cemento PMI l'aspettativa non retribuita viene anche concessa in caso di ludopatia oppure quando i disturbi comportamentali riguardino i familiari ⁽⁵²⁾.

Disabilità

In tema di disabilità, il CCNL Autostrade e trafori prevede che, allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori affetti da handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le aziende, sentiti i RLS, debbano adoperarsi ad individuare interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche".

Molestie sessuali, violenze e mobbing

Tre rinnovi recepiscono, poi, l'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria ⁽⁵³⁾. Nel CCNL Alimentari le parti si impegnano, altresì, a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing. Nel CCNL Anas si prevede che, entro 60 giorni

⁽⁵¹⁾ Tale assenza è considerata quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 12 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate. In alternativa all'aspettativa, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

⁽⁵²⁾ Nel termine "familiari" sono ricompresi il coniuge, il genitore, il figlio o il convivente *more uxorio*.

⁽⁵³⁾ Cfr. CCNL Autostrade e trafori, CCNL Alimentari e CCNL Laterizi.

dalla stipula del contratto, venga avviato un confronto volto a definire una procedura per la prevenzione del mobbing.

2.6. Trasferte e trasferimenti

Soltanto quattro rinnovi contrattuali intervengono in materia di trasferta e di trasferimento ⁽⁵⁴⁾. Nel primo caso, i rinnovi si occupano dei rimborsi spese ⁽⁵⁵⁾ oppure di alcune limitazioni all'esigibilità delle trasferte ⁽⁵⁶⁾. L'istituto del trasferimento è stato normato invece con riferimento al trattamento economico erogabile ⁽⁵⁷⁾, alle procedure da rispettare per il perfezionamento dell'atto ⁽⁵⁸⁾ o ai limiti soggettivi di applicabilità ⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici; CCNL Lapidei; CCNL Carta e grafica; CCNL Terziario Confesercenti.

⁽⁵⁵⁾ Ad es., il CCNL Metalmeccanici prevede che il rimborso delle spese per il pasto meridiano sia riconosciuto al lavoratore in trasferta che, indipendentemente dalla distanza chilometrica percorsa, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine. Inoltre, il rimborso per le spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che presenti adeguata documentazione comprovante l'impossibilità a rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. In alternativa al rimborso delle spese di pasto e pernottamento, viene confermata l'indennità di trasferta nei seguenti importi (aumentati del 10% ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna) in vigore da gennaio 2014: 42,80 euro (trasferta intera); 11,72 euro (quota per pasto meridiano o serale); 19,36 euro (quota per il pernottamento).

⁽⁵⁶⁾ In tal senso, il CCNL Lapidei prevede che, nel caso di monogenitorialità, il lavoratore possa rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore ad un mese entro il 1° anno di vita del bambino, di 2 mesi entro il 2° anno di vita del bambino e di 3 mesi entro il 3° anno di vita del bambino, con un intervallo di almeno 10 giorni tra una trasferta e l'altra.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. CCNL Carta e grafica.

⁽⁵⁸⁾ Ad es., in materia di trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza, il CCNL Terziario Confesercenti prevede una comunicazione con preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni, in caso di dipendenti con familiari a carico. Invece, il CCNL Carta e grafica stabilisce che agli impiegati il trasferimento vada comunicato per iscritto con un mese di anticipo.

⁽⁵⁹⁾ Il CCNL Metalmeccanici stabilisce che i lavoratori sopra i 52 anni e le lavoratrici sopra i 48 anni possano essere trasferiti solo in via eccezionale.

2.7. Salute e sicurezza

Dodici dei ventiquattro rinnovi contrattuali disciplinano clausole in materia di salute, sicurezza e ambiente di lavoro ⁽⁶⁰⁾. Di questi, il CCNL Chimica PMI si limita ad unificare ed aggiornare tutta la normativa in materia, anche per quanto riguarda la prevenzione degli infortuni. Nel CCNL Legno e arredo è invece contenuta anche una dichiarazione di principio in materia di prevenzione, con particolare riferimento ai rischi correlati al lavoro notturno e/o effettuato nei giorni festivi ⁽⁶¹⁾. In alcuni casi si richiama la centralità della materia a livello aziendale ⁽⁶²⁾.

La sicurezza come frutto di soluzioni condivise

Rispetto a quanto emerso nei rinnovi degli anni scorsi, la contrattazione collettiva richiama la necessità di intervenire in materia di sicurezza tramite l'adozione di scelte che siano condivise da tutte le parti in causa ⁽⁶³⁾. In tal senso, il CCNL Metalmeccanici prevede la possibilità di speri-

⁽⁶⁰⁾ Cfr. CCNL Chimica PMI; CCNL Metalmeccanici; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Lapidici; CCNL Vetro; CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Cemento PMI; CCNL Laterizi; CCNL Carta e grafica, CCNL Legno e arredo; CCNL Anas.

⁽⁶¹⁾ Nello specifico, le parti convengono che la prevenzione è un'azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda. Inoltre, si stabilisce che le aziende effettuino una dichiarazione annuale all'Inps per ciascun lavoratore che abbia svolto in corso d'anno prestazioni notturne e/o festive o su turni avvicendati, contenente le informazioni sul numero e la tipologia delle ore prestate e i relativi giorni, rilasciandone copia al lavoratore.

⁽⁶²⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI. Il CCNL Alimentari e il CCNL Alimentari PMI dispongono che le parti, in attesa di accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e lo scambio di informazioni fra i RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso. Inoltre, nel CCNL Metalmeccanici, con riferimento ai "quasi infortuni", le parti convengono sull'opportunità di sviluppare in sede aziendale metodi e sistemi per la loro segnalazione.

⁽⁶³⁾ Nello specifico, il CCNL Lapidici prevede che verrà valutata l'indicazione di protocolli operativi sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro alla luce anche di esperienze già compiute a livello territoriale, in collaborazione con Inail e Asl. Nel CCNL Vetro, le parti concordano che, tra le tematiche di partecipazione e conoscenza condivisa delle problematiche della sicurezza e dell'ambiente, sia aggiunto il

mentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nella organizzazione dell'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro e, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, prevede la possibilità di programmare due incontri annuali sui fattori di rischio e le possibili soluzioni.

Sicurezza e bilateralità

Si rimarca il ruolo strategico della bilateralità nell'ambito della sicurezza. Nello specifico, il CCNL Autostrade e trafori istituisce tra le parti stipulanti un Osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da 5 membri, con il compito di analisi e studio della normativa nazionale e comunitaria in materia e di monitoraggio sulle iniziative e le buone pratiche in atto nel settore. Con il CCNL Metalmeccanici, invece, si istituisce una Commissione nazionale chiamata a: realizzare un evento annuale per l'approfondimento di una specifica tematica di rischio nel settore metalmeccanico; fornire orientamenti e indirizzi per progetti formativi diretti ai RLS e RSPP, privilegiando, laddove possibile, la formazione in azienda; proporre modalità di verifica delle competenze di RLS e valutare l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio.

Formazione e sicurezza

Una forte interdipendenza tra sicurezza e formazione è constatabile in alcuni accordi che aumentano il monte ore dedicato alla formazione in materia di sicurezza per i RLS ⁽⁶⁴⁾, il RLSSA ⁽⁶⁵⁾ o i neo-assunti ⁽⁶⁶⁾.

riferimento al coinvolgimento della RSU/RLSSA nella fase di definizione dei piani di azione conseguenti alla valutazione dello stress lavoro correlato.

⁽⁶⁴⁾ A riguardo si veda il CCNL Alimentari, in cui si prevedono per ciascun RLS, con riferimento alle tematiche peculiari di ciascuna azienda, ulteriori 10 ore di formazione retribuita. Il CCNL Metalmeccanici, invece, aumenta le ore a disposizione dei singoli RLS, portandole a 72 nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti e a 76 in quelle oltre i mille dipendenti.

⁽⁶⁵⁾ Il CCNL Cemento PMI dispone che il RLSSA, oltre ai permessi retribuiti, può utilizzare 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo, da dedicare, inizialmente, alla formazione; per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori Calce, Gesso e Malte, tali ore aggiuntive sono pari a 16 ore annue.

⁽⁶⁶⁾ In tal senso, il CCNL Lapidei prevede, per i neo-assunti nel settore, ulteriori 16

Si segnala, anche qui, il CCNL Metalmeccanici, che introduce la possibilità di sperimentare i c.d. “break formativi” di 15-20 minuti per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza.

Una interessante novità riscontrabile nel medesimo accordo è poi quella di dare, ai RLS, elementi di identificazione come cartellino, badge o spilla, al fine valorizzarne il loro ruolo in azienda.

Rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza e ambiente

I pochi interventi sulla materia riguardano la costituzione della rappresentanza dei lavoratori ⁽⁶⁷⁾ o i compiti ad essa assegnati ⁽⁶⁸⁾. Non mancano ipotesi in cui siano riconosciute delle prerogative in materia di sicurezza in capo ai lavoratori stessi ⁽⁶⁹⁾.

2.8. Controlli a distanza

Tre accordi intervengono anche in materia di controlli a distanza del lavoratore, alla luce della nuova formulazione, ad opera dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 151/2015, dell'articolo 4 della legge n. 300/1970 ⁽⁷⁰⁾. In particolare, i rinnovi analizzati si soffermano sul coinvolgimento delle rappresentanze sindacali ⁽⁷¹⁾. Da segnalare altresì il rinnovo del

ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Per i neo-assunti in azienda provenienti dal settore, invece, si prevedono ulteriori 4 ore di formazione in materia di sicurezza, previa informativa alla RSU e al RLS.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. CCNL Laterizi e CCNL Carta e grafica.

⁽⁶⁸⁾ Nel CCNL Anas viene potenziato il ruolo partecipativo dei RLS, anche per i rischi di interferenza in caso di appalti per la manutenzione. Il CCNL Metalmeccanici introduce invece il coinvolgimento preventivo dei RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione e la sperimentazione di sistemi e modalità di segnalazione dei “quasi infortuni”, previa valutazione congiunta di RLS e RSPP.

⁽⁶⁹⁾ In tal senso si veda il CCNL Metalmeccanici che introduce un'informazione trimestrale ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza, sui fattori di rischio e sulle tipologie di infortunio e “quasi infortunio”, nonché il diritto dei lavoratori a ricevere una copia della cartella sanitaria con gli esiti degli accertamenti.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. CCNL Laterizi; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽⁷¹⁾ Nello specifico, il CCNL Laterizi prevede che, qualora il controllo a distanza fosse anche effetto indiretto di un sistema di videosorveglianza realizzato per esigenze

CCNL Metalmeccanici PMI che stabilisce l'utilizzo, nel rispetto delle norme di comportamento generali, degli strumenti di registrazione delle entrate e delle presenze, esplicitando che l'uso improprio debba considerarsi violazione contrattuale, perseguibile disciplinarmente.

2.9. Regolamento interno

Solo il CCNL Lavanderie industriali introduce qualche novità in tema di regolamento interno, prevedendo che quest'ultimo potrà essere portato a conoscenza delle maestranze mediante copia dello stesso, e controfirmato per ricezione, o, in alternativa, potrà essere esposto mediante affissione nell'albo aziendale.

3. Mercato del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Analogamente a quanto emerso nel precedente Rapporto, le tipologie contrattuali sono state oggetto di ampia revisione da parte della contrattazione di categoria. In particolare, numerose discipline contrattuali hanno recepito quanto introdotto in via legislativa dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- Gli interventi più significativi coinvolgono il contratto a tempo determinato, il part-time, la somministrazione di lavoro e l'apprendistato. Si segnalano, altresì, alcuni rinnovi che hanno introdotto specifiche normative in materia di lavoro agile e di telelavoro.

produttive o per la sicurezza sul lavoro, l'azienda ne debba dare comunicazione alla RSU e/o alle OO.SS. territoriali, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 51/2015, art. 23. L'accordo stabilisce altresì che i dati raccolti non possano essere utilizzati ai fini disciplinari. Il CCNL Metalmeccanici PMI, invece, richiama l'art. 4 della l. n. 300/1970 sulla necessità di un accordo, laddove previsto, ovvero di esame congiunto con la RSU, laddove presenti, nel caso di introduzione di sistemi e di strumenti informatici e telematici.

- A differenza di quanto rilevato nel 2015, nel campione analizzato si registrano pochi interventi in tema di codici disciplinari collettivi, i quali non interferiscono, almeno direttamente e in maniera esplicita, sul nuovo regime legale dei licenziamenti. In alcuni rinnovi viene limitata l'applicazione del decreto legislativo n. 23/2015, solo con riferimento al passaggio di dipendenti coinvolti nei cambi di appalto.
- In discontinuità con quanto emerso nello scorso Rapporto, diversi accordi intervengono in materia di *jus variandi*, attenendosi alle modifiche introdotte all'articolo 2103 c.c., come modificato dal decreto legislativo n. 81/2015.

3.1. Flessibilità in entrata

3.1.1. Periodo di prova

Tre accordi introducono modifiche volte ad un prolungamento del periodo di prova in alcuni casi ben delineati ⁽⁷²⁾.

3.1.2. 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 degli ultimi anni. In diversi casi si è riusciti a conformarsi alle ultime novità introdotte con il decreto legislativo n. 81/2015. Nel merito, il contratto a tempo determinato è stato disciplinato da quattordici rinnovi

⁽⁷²⁾ Il CCNL Lavanderie industriali estende a 2 mesi il periodo di prova con riferimento all'area operativa, modulo consolidato, eliminando la distinzione tra "operanti su 5 giorni" e "operanti su 6 giorni". Il CCNL Vetro, invece, fissa a 2 mesi il periodo di prova per le posizioni organizzative o livelli la cui durata è riferita a periodi inferiori a 2 mesi. Infine, il CCNL Carta e grafica modifica la durata del periodo di prova con riferimento ai diversi livelli di inquadramento contrattuale, precisando che, in caso di contratti a termine fino a 12 mesi, il periodo di prova non sarà superiore ad 1/3 della durata del contratto, con un massimo di 3 mesi (un mese per il livello E).

contrattuali, così pure il part-time, l'apprendistato è regolato da dieci in-tese; lo *smart working* e il telelavoro da 6 rinnovi, il lavoro ripartito da due e un accordo ha disciplinato il lavoro intermittente.

3.1.2.1. Contratto a termine e somministrazione

Quattordici dei ventiquattro rinnovi analizzati hanno previsto disposizioni contrattuali esclusivamente in materia di contratto a termine ⁽⁷³⁾ oppure anche in materia di somministrazione ⁽⁷⁴⁾, conformandosi, *in toto* o parzialmente, alle novità legislative introdotte negli ultimi anni.

Diritto di precedenza

Al pari di quanto emerso nel precedente Rapporto, alcuni dei CCNL analizzati sono intervenuti in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, confermando la disciplina legislativa che – rimasta immutata nel passaggio dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, al decreto legislativo n. 81/2015 – prevede il diritto di precedenza per quanti abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate ⁽⁷⁵⁾.

Altri rinnovi, invece, introducono una disciplina integrativa ⁽⁷⁶⁾ o modificativa ⁽⁷⁷⁾ di quella legale.

⁽⁷³⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali; CCNL Alimentari PMI; CCNL Autostrade e trafori, CCNL Chimica PMI; CCNL Industria turistica; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Tessile PMI; CCNL Terziario Confesercenti; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Servizi assistenziali; CCNL Carta e grafica; CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Auto-scuole, CCNL Legno e arredo.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali; CCNL Alimentari PMI; CCNL Chimica PMI, CCNL Industria turistica; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Tessile PMI; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Carta e grafica; CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Legno e arredo.

⁽⁷⁵⁾ In questo senso, CCNL Alimentari PMI, CCNL Metalmeccanici PMI e CCNL Spazzole e pennelli.

⁽⁷⁶⁾ Il CCNL Autostrade e trafori estende a tutti i lavoratori (non più solo agli esattori) che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro en-

Causali

Premesso che la necessità della causale nelle assunzioni a termine era già venuta meno con il decreto-legge n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, per poi essere confermata nel decreto legislativo n. 81/2015, diversi rinnovi sottoscritti nel 2016 si sono adeguati alle predette novità legislative ⁽⁷⁸⁾.

Clausole di contingentamento contrattuali

Similmente a quanto rilevato nello scorso rapporto, sono diversi gli accordi appartenenti al campione analizzato che introducono o modificano il limite percentuale alla stipula di contratti a termine ⁽⁷⁹⁾.

L'individuazione del limite numerico o percentuale dei contratti a termine stipulabili avviene sempre sulla base di differenti criteri. Alcuni accordi prevedono una percentuale fissa di lavoratori assumibili con contratto a termine ⁽⁸⁰⁾, talvolta indicando un unico parametro da rispettare

tro i successivi 6 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

⁽⁷⁷⁾ Il CCNL Mobilità ferroviaria, ad es., impone alle aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, di dare la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva o in una delle unità produttive ubicate nel territorio della medesima Regione, i quali abbiano svolto attività lavorativa in forza di uno o più contratti a termine, nella stessa figura professionale ricercata, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI; CCNL Industria turistica; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Tessile PMI; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Carta e grafica; CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Legno e arredo. Il CCNL Lavanderie industriali, pur essendosi conformato alle disposizioni legislative vigenti in materia, continua ad elencare alcune causali a titolo esemplificativo.

⁽⁷⁹⁾ In questo senso, CCNL Lavanderie industriali, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Chimica PMI, CCNL Tessile PMI, CCNL Alimentari PMI, CCNL Servizi assistenziali, CCNL Autoscuole, CCNL Legno e arredo, CCNL Carta e grafica, CCNL Spazzole e pennelli e CCNL Terziario Confesercenti.

⁽⁸⁰⁾ Il CCNL Lavanderie industriali, ad es., specifica che il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il CCNL Metalmeccanici PMI stabilisce, invece, che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo

per la stipula sia dei contratti a tempo determinato che di quelli in somministrazione ⁽⁸¹⁾. In altri rinnovi, invece, il numero di contratti a termine stipulabile varia in ragione della dimensione aziendale ⁽⁸²⁾, oppure il criterio della percentuale fissa e della suddivisione dimensionale viene combinato con quello della proporzionalità ⁽⁸³⁾.

Un ambito di applicazione più esteso ha il CCNL Autostrade e trafori in base al quale l'insieme dei lavoratori regolati da un rapporto di lavoro diverso da quello a tempo indeterminato non possa superare in ciascun mese il 20% (35% per le società fino a 200 dipendenti) del personale a tempo indeterminato in organico in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Altri accordi introducono particolari previsioni con riferimento alla base di calcolo per il computo ai fini del contingentamento ⁽⁸⁴⁾.

indeterminato, inclusi tra questi gli apprendisti, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

⁽⁸¹⁾ Nel CCNL Chimica PMI e nel CCNL Tessile PMI si fissa, per i due istituti contrattuali complessivamente intesi, una percentuale di contingentamento pari al 25% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, si prevede che le aziende possano utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi. Il CCNL Alimentari PMI, invece, dispone che il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al 30%. Infine, il CCNL Spazzole e pennelli prevede semplicemente un limite per entrambi i contratti del 25% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

⁽⁸²⁾ Cfr. CCNL Servizi assistenziali e CCNL Autoscuole.

⁽⁸³⁾ Nel CCNL Legno e arredo, ad es., la percentuale di contingentamento (20%) è calcolata su base semestrale. Inoltre, si prevede che, nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Cfr. anche CCNL Carta e grafica. Il CCNL Terziario Confesercenti stabilisce, invece, che le assunzioni a tempo determinato non possano superare il 20% (28% in alcuni casi) dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, prevedendo comunque quantità minime di lavoratori a termine assumibili specificate in relazione all'entità della singola unità produttiva.

⁽⁸⁴⁾ Ad es., nel CCNL Industria turistica si stabilisce che la base di calcolo sia costituita da lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) occupati in media annua nell'azienda (non più nella singola unità produttiva). Il CCNL Terziario Confesercenti, invece, precisa che l'azienda possa assumere in una unità produttiva un nume-

Ulteriori aspetti di novità si possono ravvisare nella disciplina di nuove ipotesi (rispetto a quelle fissate dalla legge) di esenzione dai limiti quantitativi previsti in materia di contratti a termine ⁽⁸⁵⁾, oppure nella modifica di alcune fattispecie stabilite dal legislatore ⁽⁸⁶⁾.

Non mancano neanche casi in cui si riconosce alla contrattazione decentrata la possibilità di intervenire sul limite quantitativo della clausola di contingentamento ⁽⁸⁷⁾.

Per quanto concerne i rapporti di lavoro in somministrazione, a differenza di quanto rilevato nel precedente Rapporto, sono dieci gli accordi che intervengono significativamente sulla materia, introducendo clausole di contingentamento, sia nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato ⁽⁸⁸⁾ che in quella a tempo indeterminato ⁽⁸⁹⁾, nonché

ro di lavoratori a termine superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.

⁽⁸⁵⁾ Il CCNL Chimica PMI, ad es., tra gli esclusi dal computo include anche i lavoratori assunti ai sensi della l. n. 68/1999. Il CCNL Metalmeccanici PMI, invece, comprende anche i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri (a titolo esemplificativo: attività di manutenzione), a fronte di specifici impegni contrattuali e limitatamente al periodo della loro durata. Inoltre, il CCNL Terziario Confesercenti esclude dal computo i contratti a termine stipulati con i soggetti individuati dal regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punto 18, lett. *a*. Infine, il CCNL Mobilità ferroviaria include tra i rapporti a termine esenti anche i contratti part-time che facciano seguito ad una richiesta di trasformazione da parte del dipendente o ad una trasformazione derivante da disposizioni di legge. Il CCNL Tessile PMI prevede, infine, 4 nuove ipotesi di attività esenti.

⁽⁸⁶⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Carta e grafica. Di particolare interesse risulta il CCNL Lavanderie industriali che introduce tra le fattispecie esenti da limitazioni quantitative (e dai nuovi limiti previsti nei confronti di proroghe e rinnovi) anche i contratti a tempo determinato stipulati da imprese start-up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del d.l. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 221/2012, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite.

⁽⁸⁷⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Tessili PMI; CCNL Spazzole e pennelli.

⁽⁸⁸⁾ Il CCNL Lavanderie industriali, ad es., eleva al 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre nell'arco di 6 mesi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con il contratto di somministrazione a termine. Nel CCNL Spazzole e pennelli, invece, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di

disposizioni relative all'informativa da fornire alle rappresentanze sindacali aziendali ⁽⁹⁰⁾, alle ipotesi di esenzione dai limiti quantitativi ⁽⁹¹⁾, ai limiti all'utilizzo dei contratti di somministrazione ⁽⁹²⁾, ai requisiti ⁽⁹³⁾ e ai diritti dei lavoratori somministrati ⁽⁹⁴⁾.

Ci sono, poi, accordi che introducono novità in materia di computo dei lavoratori somministrati nell'organico dell'utilizzatore ⁽⁹⁵⁾.

somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, nell'arco di 12 mesi, la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 10 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Percentuali più elevate sono previste nel CCNL Industria turistica (18%, con riferimento alla somministrazione a tempo determinato) e nel CCNL Carta e grafica (20%).

⁽⁸⁹⁾ Il CCNL Alimentari PMI dispone che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non possa eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Legno e arredo e CCNL Spazzole e pennelli.

⁽⁹¹⁾ In tal senso, il CCNL Alimentari PMI esclude dal computo, ad es., i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi per: necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti; sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008; esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *direct-marketing*; sostituzione di lavoratori assenti; esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le *private labels*).

⁽⁹²⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Spazzole e pennelli.

⁽⁹³⁾ Il CCNL Alimentari PMI specifica che possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

⁽⁹⁴⁾ Il CCNL Alimentari riconosce al lavoratore in somministrazione un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente: all'importo della retribuzione; all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; all'accesso ai servizi aziendali; ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente accordo; ai diritti sindacali previsti dall'art. 36 del d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁹⁵⁾ In tal senso, il CCNL Spazzole e pennelli non computa il lavoratore somministrato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di

Infine, il CCNL Chimica PMI introduce un diritto di precedenza, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, in favore dei lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di 36 mesi nell'arco dei 5 anni precedenti.

Limiti di durata

Diversamente da quanto rilevato nel precedente Rapporto, solo cinque rinnovi fanno espresso riferimento alla durata massima di 36 mesi, prevista dalla legge in caso di assunzioni a tempo determinato ⁽⁹⁶⁾. Alcuni accordi stabiliscono che, ai fini del calcolo del limite complessivo, occorre includere sia i rapporti a termine, sia i periodi di missione nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato, aventi ad oggetto qualsiasi tipo di mansione ⁽⁹⁷⁾ oppure mansioni di pari livello e categoria ⁽⁹⁸⁾.

Il solo CCNL Mobilità ferroviaria prevede una durata minima – di 30 giorni – per i contratti a termine ⁽⁹⁹⁾.

Qualche accordo ha previsto la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine oltre la predetta durata massima in determinate ipotesi. Il CCNL Lavanderie industriali, il CCNL Legno e arredo, il CCNL Metalmeccanici PMI e il CCNL Mobilità ferroviaria – riprendendo pedissequamente le disposizioni normative del decreto legislativo n. 81/2015 – prevedono la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Di particolare interesse risulta il CCNL Servizi assistenziali che consente la stipula di un contratto a termine, in aggiunta ad un sussistente

contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

⁽⁹⁶⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Carta e grafica, il CCNL Legno e arredo, il CCNL Alimentari PMI e il CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽⁹⁷⁾ In questo senso, il CCNL Mobilità ferroviaria. Il CCNL Servizi assistenziali, invece, ammette il contratto a termine per una durata non superiore a 36 mesi, ivi compresi gli eventuali periodi in somministrazione nell'ultimo quinquennio.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. CCNL Servizi assistenziali.

⁽⁹⁹⁾ Il predetto limite non riguarda i contratti a termine attivati per la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto.

contratto a tempo indeterminato per la sostituzione di personale dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni interni alla congregazione oppure per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento nell'istituto.

Stop & go

Al pari di quanto rilevato nel precedente Rapporto, solo cinque accordi regolamentano gli intervalli temporali tra un contratto a termine e l'altro ⁽¹⁰⁰⁾. Solo in un caso viene ripresa la disciplina legale, rimasta immutata con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 ⁽¹⁰¹⁾.

Negli altri accordi, invece, le parti hanno concordato di abbassare i giorni di intervallo previsti dalla normativa vigente ⁽¹⁰²⁾. Alcuni CCNL prevedono, altresì, specifiche ipotesi in cui non si debba rispettare alcun intervallo temporale ⁽¹⁰³⁾.

Proroghe e rinnovi

Tre contratti hanno introdotto disposizioni in materia di proroghe e rinnovi dei rapporti a tempo indeterminato, in qualche caso aprendo alle novità introdotte con il decreto-legge n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, confermate nel decreto legislativo n. 81/2015 ⁽¹⁰⁴⁾, in altri integrandone il contenuto ⁽¹⁰⁵⁾.

⁽¹⁰⁰⁾ Cfr. CCNL Carta e grafica, CCNL Alimentari PMI, CCNL Industria turistica, CCNL Spazzole e pennelli e CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹⁰¹⁾ Così il CCNL Carta e grafica.

⁽¹⁰²⁾ Ad es., nel CCNL Alimentari PMI si applicano a tutti i contratti a termine intervalli temporali ridotti di 5 giorni, per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi, e di 10 giorni, se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del d.l. n. 76/2013). Il CCNL Industria turistica, invece, riduce a 8 giorni, per i contratti fino a 6 mesi, e a 15 giorni, per i contratti oltre i 6 mesi, l'intervallo di tempo tra un contratto e il successivo. Infine, il CCNL Servizi assistenziali stabilisce che, nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli sono pari a 7 giorni (contratti fino a 6 mesi) e 10 giorni (contratti di durata superiore).

⁽¹⁰³⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI e CCNL Industria turistica.

⁽¹⁰⁴⁾ In questo senso, il CCNL Autostrade e trafori.

⁽¹⁰⁵⁾ Il CCNL Lavanderie industriali, ad es., annovera anche tra le fattispecie esenti

Ipotesi speciali di contratti a termine

Due tra le intese analizzate disciplinano l'utilizzo di contratti a termine in determinate circostanze. In particolare, il CCNL Terziario Confercenti, al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, dispone che per la vigenza del presente rinnovo possano essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con i lavoratori individuati dal regolamento (CE) n. 800/2008, articolo 2, punto 18, lettera *a* ⁽¹⁰⁶⁾. Si prevede anche che il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione abbia una durata di 12 mesi e che il livello di inquadramento professionale (e il conseguente trattamento economico) sia, per i primi 6 mesi, di 2 livelli inferiori e, per il restante periodo, di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

Il CCNL Metalmeccanici PMI istituisce, invece, in via sperimentale il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera. L'OSC infatti è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale, diretto a favorire l'occupazione di categorie di soggetti considerati deboli (es. giovani fino ai 36 anni non compiuti, disoccupati da oltre 24 mesi, ultracinquantenni). Il predetto contratto ha una durata compresa tra i 6 e i 18 mesi (continuativi e non prorogabili) – durante i quali il lavoratore percepisce una retribuzione più bassa di quella minima contrattuale prevista per quel livello di appartenenza – al termine del quale si trasforma automatica-

dai nuovi limiti previsti nei confronti di proroghe e rinnovi, i contratti a tempo determinato stipulati da imprese start-up innovative. Il CCNL Servizi assistenziali, invece, ammette la proroga per tutti i casi previsti dalla l. n. 53/2000 e dal d.lgs. n. 151/2001 (disciplina della maternità) in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice sostituita di un'astensione facoltativa e di riposi giornalieri per allattamento.

⁽¹⁰⁶⁾ Si tratta di coloro che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

mente in contratto a tempo indeterminato con diritto alla normale retribuzione contrattuale ⁽¹⁰⁷⁾.

Altre previsioni

Con riferimento ai lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, si segnalano i rinnovi del CCNL Chimica PMI e del CCNL Carta e grafica i quali hanno previsto uno specifico periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro pari a 1/4 della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comporito.

3.1.2.2. Part-time

A differenza di quanto emerso nel precedente Rapporto, il lavoro part-time è oggetto di trattazione in molti rinnovi (quattordici su ventiquattro) ⁽¹⁰⁸⁾.

Definizione, utilizzo e requisiti formali

Di questi, solamente il CCNL Alimentari PMI definisce il concetto di lavoro part-time ⁽¹⁰⁹⁾.

Qualche accordo, invece, si occupa della definizione di determinati requisiti di forma da rispettare in caso di assunzione mediante contratto di lavoro a tempo parziale ⁽¹¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁷⁾ In caso di mancata conferma, il datore di lavoro dovrà pagare al lavoratore una somma pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto per il livello di appartenenza e quello applicato in corso di rapporto.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali; CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Chimica PMI; CCNL Laterizi; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Tessile PMI; CCNL Vetro; CCNL Terziario Confesercenti; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Servizi assistenziali; CCNL Carta e grafica; CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽¹⁰⁹⁾ Il CCNL Alimentari PMI definisce part-time quel contratto di lavoro la cui durata della prestazione sia ad orario ridotto rispetto alle previsioni contrattuali del tempo pieno.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. CCNL Alimentari e CCNL Autostrade e trafori.

Interessante risulta il CCNL Metalmeccanici PMI che, ferma restando la finalità di conciliazione vita-lavoro del part-time, riconosce a questo strumento contrattuale anche il compito di consentire la transizione intergenerazionale per incentivare l'assunzione di giovani a fronte della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.

Infine, ci sono accordi che lasciano spazio alla contrattazione aziendale ⁽¹¹¹⁾.

Clausole elastiche

Gli interventi della contrattazione collettiva in materia riguardano le causali in presenza delle quali è possibile introdurre clausole elastiche al contratto di lavoro a tempo parziale ⁽¹¹²⁾, i requisiti di forma da rispettare ⁽¹¹³⁾, i termini di preavviso da osservare in caso di applicazione delle stesse ⁽¹¹⁴⁾, i limiti al loro utilizzo ⁽¹¹⁵⁾, nonché i presupposti e le modalità di

⁽¹¹¹⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI e CCNL Autostrade e trafori.

⁽¹¹²⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali; CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI. Di particolare interesse risulta il CCNL Tessile PMI, secondo cui la prestazione di lavoro in aumento è ammessa, con il consenso del lavoratore, nelle seguenti fattispecie: incrementi di attività produttiva, di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto; esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti; esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo; esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo-assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo.

⁽¹¹³⁾ Il CCNL Lavanderie industriali, ad es., stabilisce che, nel relativo accordo individuale, datore e lavoratore debbano solo concordare le condizioni e modalità di adozione e i limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il CCNL Tessile PMI, invece, dispone che per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore possa farsi assistere da un componente della RSU e/o dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, indicato dal lavoratore medesimo.

⁽¹¹⁴⁾ Nel CCNL Chimica PMI il termine di preavviso per disporre sia la variazione della collocazione temporale che la variazione in aumento della prestazione lavorativa viene abbassato a 5 giorni. Il CCNL Servizi assistenziali e il CCNL Carta e grafica, invece, fissano un termine di preavviso di 2 giorni.

⁽¹¹⁵⁾ Il CCNL Servizi assistenziali e il CCNL Carta e grafica, ad es., ammettono la possibilità di stipulare clausole elastiche, o all'atto dell'assunzione o con patto successivo, entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

esercizio del diritto di recesso dal patto avente ad oggetto clausole elastiche ⁽¹¹⁶⁾.

Tre rinnovi intervengono sulla maggiorazione della retribuzione ⁽¹¹⁷⁾.

Lavoro supplementare

Alcuni accordi modificano i limiti quantitativi ⁽¹¹⁸⁾, oppure qualitativi ⁽¹¹⁹⁾, posti allo svolgimento di lavoro supplementare in caso di part-time.

Un solo accordo interviene in materia di maggiorazioni per lavoro supplementare prestato da dipendenti a tempo parziale ⁽¹²⁰⁾.

Trasformazione da full-time a part-time

A differenza di quanto rilevato nel precedente Rapporto, gran parte degli accordi analizzati disciplinano l'istituto della trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in part-time ⁽¹²¹⁾.

In ossequio a quanto recentemente previsto dalle disposizioni normative del *Jobs Act*, il CCNL Mobilità ferroviaria prevede, poi, che la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, abbia diritto alla trasformazione del rapporto

⁽¹¹⁶⁾ Il CCNL Servizi assistenziali prevede il diritto di recesso del lavoratore nelle ipotesi di cui all'art. 10, comma 1, della l. n. 300/1970 ovvero nelle specifiche ipotesi previste dal CCNL.

⁽¹¹⁷⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Lavanderie industriali rende strutturale l'utilizzo delle clausole elastiche (non più anche flessibili) per il part-time, a fronte delle quali l'impresa deve corrispondere una maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria globale di fatto. Il CCNL Servizi assistenziali, invece, stabilisce che la disponibilità a svolgere l'attività lavorativa con le modalità elastiche dà diritto ad una maggiorazione del 20% per le ore interessate dalla variazione, calcolata sulla retribuzione oraria; tale maggiorazione è del 15% nel CCNL Carta e grafica.

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI.

⁽¹¹⁹⁾ Il CCNL Mobilità ferroviaria, ad es., prevede che il lavoratore possa rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, senza che ciò integri un giustificato motivo di licenziamento o di applicazione di una qualsiasi sanzione disciplinare.

⁽¹²⁰⁾ A riguardo, il CCNL Carta e grafica riconosce una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto.

⁽¹²¹⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Carta e grafica; CCNL Mobilità ferroviaria.

di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico ⁽¹²²⁾.

I restanti accordi intervengono in materia di informativa ⁽¹²³⁾, di condizioni circa l'accoglimento delle richieste di passaggio da full-time a part-time ⁽¹²⁴⁾, nonché in materia di rapporti tra part-time e congedo parentale ⁽¹²⁵⁾ e di precedenza ⁽¹²⁶⁾.

Ipotesi speciali di contratti a tempo parziale

Il CCNL Terziario Confesercenti introduce la possibilità di realizzare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica, a cui possono accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti.

3.1.2.3. Apprendistato

L'apprendistato è disciplinato in dieci accordi compresi nel campione analizzato ⁽¹²⁷⁾.

Alcuni rinnovi abbassano l'età minima necessaria per poter essere assunti mediante detta tipologia contrattuale ⁽¹²⁸⁾; altri introducono novità in tema di formazione ⁽¹²⁹⁾, recesso ⁽¹³⁰⁾, anzianità di servizio ⁽¹³¹⁾ e periodo di prova ⁽¹³²⁾.

⁽¹²²⁾ Il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

⁽¹²³⁾ Cfr. CCNL Alimentari.

⁽¹²⁴⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Alimentari PMI e CCNL Terziario Confesercenti.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Carta e grafica.

⁽¹²⁶⁾ Cfr. CCNL Alimentari e CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI; CCNL Chimica PMI, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Tessile PMI, CCNL Mobilità ferroviaria, CCNL Terziario Confesercenti, CCNL Autostrade e trafori, CCNL Carta e grafica, CCNL Servizi assistenziali, CCNL Legno e arredo.

⁽¹²⁸⁾ Il CCNL Alimentari PMI, ad es., abbassa a 17 anni l'età minima per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

⁽¹²⁹⁾ Il CCNL Metalmeccanici PMI precisa che, stante la peculiare natura a causa

Il CCNL Autostrade e trafori, addirittura, ripristina l'articolo 18 della legge n. 300/1970 nei confronti del personale assunto con contratto di apprendistato in data antecedente al 7 marzo 2015 che sia stato licenziato illegittimamente.

Apprendistato professionalizzante

Diversi accordi disciplinano il contratto di apprendistato di secondo livello.

Alcuni rinnovi, in particolare, richiamano la disciplina legale in materia di clausole di contingentamento ⁽¹³³⁾, altri ne prevedono alcune modifiche ⁽¹³⁴⁾. Inoltre, gli accordi compresi nel campione analizzato intervengono sulla durata dell'apprendistato ⁽¹³⁵⁾, talvolta includendo nel compu-

mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si concluda al termine del periodo di apprendistato.

⁽¹³⁰⁾ Sempre il CCNL Metalmeccanici PMI prevede un diritto di recesso, previo preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo, in capo alle parti del contratto individuale. Inoltre, si precisa che, in caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto debba proseguire come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

⁽¹³¹⁾ Cfr. CCNL Tessile PMI e CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹³²⁾ Nel CCNL Terziario Confesercenti, ad es., la durata massima del periodo di prova non può superare i 6 mesi di calendario (quadri e 1° livello), i 60 giorni di lavoro effettivo (2° e 3° livello), i 60 giorni di lavoro effettivo (4° e 5° livello) o i 45 giorni di lavoro effettivo (6° e 7° livello).

⁽¹³³⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI, CCNL Carta e grafica e CCNL Terziario Confesercenti.

⁽¹³⁴⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Chimica PMI e il CCNL Servizi assistenziali stabiliscono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante possa avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Il CCNL Legno e arredo, invece, prevede che, nelle aziende con più di 10 dipendenti, il numero di apprendisti non possa superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il CCNL Mobilità ferroviaria, infine, prevede una percentuale di contingentamento pari al 60%, che si abbassa al 20% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori alle 50 unità.

⁽¹³⁵⁾ Il CCNL Chimica PMI, ad es., stabilisce che la durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non possa essere superiore a 36 mesi. Il CCNL Servizi assistenziali, invece, prevede una durata minima di 6 mesi e una durata massima

to anche i periodi svolti presso altri datori di lavoro ⁽¹³⁶⁾, sul livello di inquadramento contrattuale ⁽¹³⁷⁾ e sulla retribuzione dell'apprendista ⁽¹³⁸⁾, in tema di periodo di prova ⁽¹³⁹⁾, di preavviso ⁽¹⁴⁰⁾, di formazione ⁽¹⁴¹⁾, di limiti all'utilizzo ⁽¹⁴²⁾, di conservazione del posto in caso di malattia ⁽¹⁴³⁾.

Apprendistato di primo e di terzo livello

Rispetto all'anno scorso si ravvisa un maggior (seppure minimo) interesse per queste due tipologie di apprendistato, a partire dal CCNL Legno e arredo, che individua nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i

correlata al livello di inquadramento contrattuale.

⁽¹³⁶⁾ Il CCNL Chimica PMI prevede, inoltre, che, ai fini della durata dell'apprendistato, i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengano cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra azienda industriale dello stesso settore. Il CCNL Tessile PMI, analogamente, stabilisce che il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Così anche il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Legno e arredo e il CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽¹³⁷⁾ Cfr. CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Chimica PMI; CCNL Tessili PMI.

⁽¹³⁸⁾ Nel CCNL Servizi assistenziali, ad es., l'apprendista è inquadrato nella categoria di destinazione e ha diritto alle seguenti percentuali della relativa retribuzione: 80% per la prima metà del periodo; 90% per la seconda metà del periodo.

⁽¹³⁹⁾ Nel CCNL Tessile PMI il periodo di prova non può superare i 2 mesi.

⁽¹⁴⁰⁾ Il CCNL Servizi assistenziali, ad es., stabilisce un periodo di preavviso di 30 giorni dalla scadenza del periodo di formazione. Il CCNL Carta e grafica, invece, prevede un preavviso di 15 giorni.

⁽¹⁴¹⁾ A titolo esemplificativo, nel CCNL Tessile PMI, ai fini del conseguimento della qualificazione, vengono dedicate alla formazione tra 80 e 120 ore medie annue retribuite complessive, comprensive, fino a concorrenza, di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi della vigente legislazione. Similmente, il CCNL Servizi assistenziali prevede che la formazione sia pari a 120 ore nell'arco dei 36 mesi, da riproporzionare sulla durata del contratto.

⁽¹⁴²⁾ Il CCNL Servizi assistenziali ammette l'apprendistato professionalizzante per le categorie A2, A3, B2, C1, C2 e D. Inoltre, si subordina l'assunzione dell'apprendista al visto di conformità della Commissione paritetica del settore.

⁽¹⁴³⁾ Nel CCNL Carta e grafica, ad es., in caso di malattia, l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un periodo massimo di 12 mesi.

giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro.

Con riferimento alla disciplina, un rinnovo ⁽¹⁴⁴⁾ si occupa delle disposizioni aventi ad oggetto il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, precisandone la durata ⁽¹⁴⁵⁾.

Alcuni accordi invece ritoccano, riferendosi anche all'apprendistato di alta formazione e ricerca, la disciplina in materia di retribuzione ⁽¹⁴⁶⁾ o di formazione ⁽¹⁴⁷⁾.

3.1.2.4. **Telelavoro e lavoro agile**

Solo sei rinnovi intervengono in materia di telelavoro e di lavoro agile (c.d. *smart working*) ⁽¹⁴⁸⁾.

Telelavoro

Alcuni accordi si limitano a distinguere il telelavoro dal lavoro agile, precisando che il primo si caratterizza per l'utilizzo di una postazione fissa, mentre il secondo rappresenta una nuova forma flessibile e semplifi-

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI.

⁽¹⁴⁵⁾ In tale accordo si prevede che la durata dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale sia determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non possa in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

⁽¹⁴⁶⁾ Il CCNL Metalmeccanici PMI, ad es., stabilisce, in materia di apprendistato di primo e di terzo livello, che la retribuzione debba essere: per il 1° anno non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento; per il 2° anno non inferiore al 55%; per il 3° anno non inferiore al 65%; per il 4° anno non inferiore al 70%.

⁽¹⁴⁷⁾ Il CCNL Legno e arredo prevede l'esonero da ogni obbligo retributivo a carico del datore per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, ai sensi dell'art. 43, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015. Inoltre, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

⁽¹⁴⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Metalmeccanici; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Anas.

cata di lavoro, introdotta allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ⁽¹⁴⁹⁾.

Qualche accordo introduce il telelavoro 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, rimettendo altresì organizzazione e definizione degli orari e delle prestazioni contrattuali alla contrattazione di secondo livello ⁽¹⁵⁰⁾.

Lavoro agile

Con riferimento al lavoro agile, alcuni accordi, come detto, prevedono disposizioni contrattuali in materia totalmente nuove, rinviando, talvolta, alla contrattazione aziendale per la definizione delle condizioni e delle modalità di lavoro, in considerazione altresì delle specifiche previsioni in tema di raggiungimento di un determinato obiettivo o di conseguimento di un risultato ⁽¹⁵¹⁾. Nel CCNL Metalmeccanici, invece, le parti si impegnano a definire la materia nell'ambito del CCNL, una volta concluso l'iter legislativo di approvazione della normativa ⁽¹⁵²⁾.

3.1.2.5. Lavoro ripartito e lavoro intermittente

Il CCNL Lavanderie industriali e il CCNL Autostrade e trafori eliminano la previgente disciplina contrattuale in materia di *job sharing*. Il primo accordo ne vieta l'utilizzo per il futuro, mentre con il secondo si dispone che il lavoro ripartito venga sostituito dal telelavoro.

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr. CCNL Alimentari e CCNL Alimentari PMI.

⁽¹⁵⁰⁾ Si veda il CCNL Autostrade e trafori, in cui le parti si sono impegnate a definire un accordo-quadro in materia entro dicembre 2016.

⁽¹⁵¹⁾ In tal senso si veda il CCNL Metalmeccanici PMI che allo stesso tempo inserisce delle linee-guida su come debba concretizzarsi il singolo accordo individuale di lavoro agile. In particolare, lo stesso deve recare le fasce di reperibilità e le modalità tecniche tali da permettere che il lavoratore sia raggiungibile dall'azienda. Inoltre, stabilisce che la singola giornata in lavoro agile debba essere convenzionalmente quantificata in 8 ore o nel diverso orario giornaliero praticato in azienda.

⁽¹⁵²⁾ Similmente, nel CCNL Anas si stabilisce che, entro il 30 giugno 2017, debba disciplinarsi lo *smart working*, individuando anche i lavoratori che potranno beneficiarne.

Con riferimento al lavoro intermittente, invece, il CCNL Alimentari PMI ne agevola l'utilizzo, precisando come detta fattispecie contrattuale debba considerarsi alternativa al lavoro accessorio.

3.2. Flessibilità in uscita

3.2.1. Preavviso

Quattro rinnovi toccano il tema del termine di preavviso da rispettare in caso di dimissioni o di licenziamenti, andando a modificarne la durata⁽¹⁵³⁾. Solamente il CCNL Lapedei richiama pedissequamente l'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 e il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 15 dicembre 2015 in materia di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

3.2.2. Tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi

A differenza di quanto rilevato nel precedente Rapporto, in risposta al decreto legislativo n. 23/2015, in quattro rinnovi contrattuali le parti sociali sono intervenute a precisare l'ambito di applicazione delle nuove tutele contro il licenziamento illegittimo, benché per escluderne l'estensione ai lavoratori interessati da procedure di cambi d'appalto⁽¹⁵⁴⁾.

Di particolare interesse risulta il CCNL Autostrade e trafori che esclude l'applicazione della predetta normativa nei confronti del personale assunto con contratto di apprendistato in data antecedente al 7 marzo 2015. Infine, si segnala il CCNL Dirigenti commercio, il quale – sulla falsariga del decreto legislativo n. 23/2015 – introduce alcune modifiche alla specifica tutela prevista nei casi di licenziamento ingiustificato irrogato al dirigente, commisurando l'entità dell'indennità risarcitoria all'anzianità di servizio⁽¹⁵⁵⁾.

⁽¹⁵³⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali; CCNL Dirigenti commercio; CCNL Vetro; CCNL Carta e grafica.

⁽¹⁵⁴⁾ Così il CCNL Autostrade e trafori, il CCNL Carta e grafica, il CCNL Anas e il CCNL Servizi ambientali.

⁽¹⁵⁵⁾ Con riferimento ai licenziamenti comminati dal 1° settembre 2016.

3.2.3. Provvedimenti disciplinari

Similmente a quanto emerso nel precedente Rapporto, solo qualche accordo interviene in materia di provvedimenti disciplinari. In alcuni rinnovi si modifica esclusivamente la disciplina che regola il procedimento disciplinare ⁽¹⁵⁶⁾. Altri accordi, invece, richiamano il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dei fatti ⁽¹⁵⁷⁾, disciplinano le ipotesi di recidiva ⁽¹⁵⁸⁾, aggiornano l'elenco delle fattispecie sanzionabili ⁽¹⁵⁹⁾. Si segnala il caso del CCNL Metalmeccanici PMI che condiziona la validità dei provvedimenti disciplinari conservativi alla distribuzione di una copia del contratto, ufficialmente rilasciata dalle parti firmatarie, a ciascun dipendente.

4. Crisi e sostegno all'occupazione

I punti chiave dell'analisi

- Anche in questa tornata di rinnovi contrattuali si conferma la volontà di introdurre o rafforzare strumenti che favoriscano la occupazione o rioccupazione dei soggetti espulsi dal ciclo produttivo o la ricollocazione dei lavoratori a rischio di espulsione.
- Il CCNL Dirigenti commercio introduce misure sperimentali volte al reimpiego di figure altrimenti difficilmente ricollocabili.
- Il CCNL Metalmeccanici PMI introduce in via sperimentale la possibilità di ricorrere ad un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro, consistente in un contratto di assunzione

⁽¹⁵⁶⁾ Il CCNL Lavanderie industriali, ad es., fissa un termine di 10 giorni per cominare i provvedimenti disciplinari.

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹⁵⁸⁾ Cfr. CCNL Lavanderie industriali.

⁽¹⁵⁹⁾ Il CCNL Carta e grafica, ad es., sanziona due ulteriori comportamenti: il mancato rispetto delle norme e delle procedure inerenti alla prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in qualità di preposto, l'omissione della vigilanza e dell'applicazione delle norme e procedure inerenti alla prevenzione e protezione.

a tempo determinato volto ad agevolare l'inserimento del lavoratore in azienda.

- Sempre il CCNL Metalmeccanici PMI introduce un utilizzo collettivo dei permessi annui retribuiti al fine di evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi.

4.1. Incentivi e aiuti all'occupazione e alla rioccupazione

Per quanto riguarda gli incentivi alla rioccupazione, va segnalata la previsione contenuta nel CCNL Dirigenti commercio rispetto al servizio di *outplacement*. Ciò che varia rispetto alla formulazione precedente è il ruolo dell'azienda che, anziché farsi carico del 50% dell'importo da versare alla società di *outplacement*, deve liquidare a quest'ultima un voucher per partecipare alle spese di importo pari a 5mila euro netti, non monetizzabile, da utilizzare entro 12 mesi dall'interruzione del rapporto.

4.2. Contratto di inserimento e/o reinserimento

Un contributo apprezzabile per il sostegno all'occupazione o rioccupazione nel proprio settore di competenza è rappresentato dal nuovo CCNL Metalmeccanica PMI laddove prevede la possibilità di ricorrere ad un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro denominato contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC). Si tratta di una misura sperimentale volta a sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione di determinate categorie "deboli" di lavoratori/lavoratrici o in situazioni di criticità occupazionale, pertanto destinato solo a determinate fattispecie individuate dal CCNL. Una misura analoga è prevista dal CCNL Commercio Confesercenti, il quale dispone la possibilità di stipulare (per una sola volta con lo stesso soggetto) contratti a tempo determinato con particolari categorie di lavoratori/lavoratrici.

È stato inoltre riconfermato, nel CCNL Dirigenti commercio, il ricorso ad agevolazioni contributive per le nuove assunzioni o nomine di dirigenti, introducendo però limiti di età più favorevoli ⁽¹⁶⁰⁾. Così pure viene prevista la possibilità per le aziende di applicare, per un periodo massimo di 3 anni dall'assunzione o nomina a far data dal 1° ottobre 2016, una contribuzione ridotta per dirigenti assunti o nominati che percepiscono una retribuzione lorda al di sotto di una certa soglia ⁽¹⁶¹⁾.

4.3. Uso collettivo dei PAR

Stante le rigidità introdotte dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in materia di ammortizzatori sociali, risulta di notevole interesse il CCNL Metalmeccanici che favorisce l'utilizzo dei permessi annui retribuiti (PAR) al fine di evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi.

In particolare, l'impresa può usare a sua discrezione solo le ore di PAR non godute entro l'anno di maturazione e accantonate da almeno 12 mesi.

5. Appalti

Premesso che il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, ha regolato in maniera sistematica la disciplina degli appalti e che la legge n. 122/2016 è intervenuta a (ri)disciplinare l'aspetto del c.d. "cambio appalto", rispetto al precedente Rapporto si ravvisa maggior interesse verso questa materia. In particolare, diversi rinnovi si premurano di rafforzare le relazioni tra le parti e l'informativa sindacale aventi ad oggetto gli appalti ⁽¹⁶²⁾.

⁽¹⁶⁰⁾ Per i dirigenti assunti o nominati alla data della sottoscrizione del rinnovo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore ai 55 anni, le aziende possono optare per quote di contribuzione ai fondi ridotte aventi carattere temporaneo secondo uno schema tabellare contenuto nell'accordo.

⁽¹⁶¹⁾ In particolare si tratta delle retribuzioni lorde inferiori ai 65mila euro annui. Qualora nel corso dei 3 anni si superi il requisito retributivo, si potrà applicare la riduzione contributiva per un ulteriore anno se vi saranno i requisiti di età sopracitati.

⁽¹⁶²⁾ A riguardo si segnala il CCNL Autostrade e trafori che, oltre ad aggiornare la

Il CCNL Laterizi invece prevede che la ditta committente richieda all'azienda appaltatrice l'osservanza delle norme del CCNL sottoscritto dalle parti sociali, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 50 del decreto legislativo n. 50/2016.

Nel CCNL Lavanderie industriali le parti si impegnano a sottoscrivere una "clausola sociale di garanzia occupazionale" negli appalti al fine di tutelare più concretamente i livelli complessivi dell'occupazione ⁽¹⁶³⁾.

Anche il CCNL Metalmeccanici e il CCNL Servizi ambientali prevedono una disciplina della materia degli appalti in parte differente rispetto alle precedenti disposizioni contrattuali, preoccupandosi in particolare di aggiornare le procedure in caso di cambio appalto.

Tuttavia l'accordo che concede più spazio alla materia è il CCNL Mobilità ferroviaria, il quale fornisce una disciplina dettagliata per quanto riguarda la vicenda del cambio appalto e i vincoli a tutela dell'occupazione da applicare, in ossequio a quanto previsto dalle norme già citate entrate in vigore nel 2016. Tale CCNL richiede infatti all'impresa appaltante di porre attenzione alla salvaguardia delle esperienze professionali acquisite, richiede un aggiornamento con cadenza mensile tra le parti dell'appalto circa il personale in forza e il tipo di rapporto intercorrente al fine di garantirne la tutela, dispone un confronto tra le parti sia prima che dopo il cambio appalto, individua il bacino di lavoratori interessati dalle disposizioni riguardanti il cambio appalto, prevedendo che nei bandi di gara siano inserite clausole che favoriscano

normativa contrattuale rispetto al nuovo codice degli appalti (d.lgs. n. 50/2016), prevede un impegno dell'azienda a favorire incontri tra le parti aziendali e sindacali per le informative relative alle condizioni occupazionali e di lavoro del personale. Tale attenzione alle istanze delle parti sindacali si ravvisa anche nel nuovo CCNL Cemento PMI, il quale prevede che le aziende informino le RSU possibilmente ogni 3 mesi (e non più 4), nonché la possibilità di trovare una soluzione alternativa al divieto di appalto per la produzione e l'esecuzione di servizi di manutenzione tramite incontri di approfondimento tra la direzione aziendale e la RSU. Il CCNL Lapidei ribadisce, invece, l'impegno delle parti nel contrasto del lavoro nero e di altre forme di illegalità, a tal fine concordando la costituzione di un tavolo di confronto – con la partecipazione anche di Inps, Inail, Ministero del lavoro, Ministero degli interni e Ministero della salute – per individuare le linee-guida.

⁽¹⁶³⁾ Tale clausola deve occuparsi della regolazione dei passaggi di appalto al fine di salvaguardare i livelli occupazionali presenti nelle singole realtà di appalto.

l'assunzione prioritaria e il passaggio diretto in caso di cambio appalto⁽¹⁶⁴⁾.

6. Welfare e qualità del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- La maggior parte dei rinnovi dispongono l'aumento della contribuzione per la previdenza e l'assistenza sanitaria integrativa.
- Emerge una maggiore sensibilità delle parti riguardo alla conciliazione delle esigenze vita-lavoro, non solo con riguardo alla fruibilità dei permessi, ma anche rispetto alle nuove normative in materia di tutela delle vittime di violenza di genere e di unioni civili, di cui i contratti danno applicazione.

6.1. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa

Per quanto riguarda la previdenza complementare, non diversamente da quanto accaduto negli anni precedenti, nel 2016 si registra tra i contratti collettivi un generalizzato aumento delle quote contributive⁽¹⁶⁵⁾, spesso unicamente di quelle a carico dei datori di lavoro⁽¹⁶⁶⁾. In alcuni di essi, invece, è disposta un'integrazione della contribuzione, volta a finanziare un'assicurazione per i casi di premorienza e invalidità permanente⁽¹⁶⁷⁾.

Ci sono poi casi in cui le parti si sono impegnate ad istituire apposite Commissioni di studio per la costituzione di fondi di previdenza com-

⁽¹⁶⁴⁾ Anche il CCNL Anas introduce a tutela dei lavoratori una clausola sociale che garantisca il mantenimento del rapporto in caso di cambio appalto e l'esclusione dell'applicazione del contratto a tutele crescenti per gli assunti prima dell'entrata in vigore della normativa del 2015.

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici, CCNL Metalmeccanici PMI e CCNL Tessile PMI.

⁽¹⁶⁶⁾ Cfr. CCNL Cemento PMI, CCNL Dirigenti commercio, CCNL Ceramica, CCNL Lapidari, CCNL Laterizi, CCNL Legno e arredo e CCNL Servizi ambientali.

⁽¹⁶⁷⁾ È il caso del CCNL Spazzole e pennelli e del CCNL Lavanderie industriali.

plementare *ad hoc* ⁽¹⁶⁸⁾ e ad individuare appositi fondi previdenziali per la categoria ⁽¹⁶⁹⁾ o dove ne hanno costituiti di nuovi ⁽¹⁷⁰⁾.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, la tendenza, anche in questo caso, è ad aggiornare le quote contributive a carico delle aziende e/o dei lavoratori ⁽¹⁷¹⁾, a volte aumentando solo quelle a carico dell'azienda ⁽¹⁷²⁾ oppure spostando l'intera contribuzione sulle aziende ⁽¹⁷³⁾. Ci sono inoltre casi dove l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa è introdotto *ex novo* ⁽¹⁷⁴⁾. In altri ancora si estende la copertura ad altre categorie di familiari ⁽¹⁷⁵⁾. Alcuni rinnovi prevedono infine che qualora il datore di lavoro non versi i contributi ai quali è tenuto debba riconoscere al lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo ⁽¹⁷⁶⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ In tal senso il CCNL Cemento PMI si impegna a costituire una Commissione tecnica che individui e sottoponga all'attenzione delle parti un fondo unico di previdenza comune a tutti i settori di materiali da costruzione.

⁽¹⁶⁹⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI e CCNL Anas.

⁽¹⁷⁰⁾ In tal senso il CCNL Mobilità ferroviaria istituisce *ex novo* un fondo pensione complementare, di cui gli importi contributivi saranno definiti a livello aziendale.

⁽¹⁷¹⁾ I contratti che prevedono l'aumento della contribuzione a carico sia delle aziende che dei lavoratori sono il CCNL Industria turistica e il CCNL Vetro.

⁽¹⁷²⁾ Cfr. CCNL Anas; CCNL Dirigenti commercio; CCNL Ceramica; CCNL Lapidari; CCNL Legno e arredo; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Servizi ambientali; CCNL Spazzole e pennelli (che non ha ancora individuato il fondo, ma prevede una serie di iniziative atte a permettere l'assistenza sanitaria integrativa). Il CCNL Carta e grafica mantiene la contribuzione dello stesso importo ma imputa all'azienda anche la quota precedentemente a carico dei lavoratori.

⁽¹⁷³⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici.

⁽¹⁷⁴⁾ Cfr. CCNL Laterizi; CCNL Autoscuole; CCNL Servizi assistenziali (quest'ultimo introduce l'assistenza sanitaria integrativa solo in via sperimentale e con contribuzione a carico della sola azienda).

⁽¹⁷⁵⁾ Il CCNL Alimentari, infatti, estende la copertura del fondo per l'assistenza sanitaria integrativa anche al convivente *more uxorio*. Il CCNL Metalmeccanici, invece, estende l'assistenza sanitaria gratuita a tutti i dipendenti e ai loro familiari (anche conviventi di fatto) a partire da ottobre 2017.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. CCNL Terziario Confesercenti e CCNL Carta e grafica.

6.2. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro

Quasi tutti i rinnovi del 2016, in materia di welfare aziendale, si sono occupati di adeguare la disciplina dei congedi per finalità di conciliazione vita-lavoro con le recenti novità normative in materia.

Accanto alla possibilità di usufruire dei congedi parentali su base oraria ⁽¹⁷⁷⁾, in alcuni casi è stata prevista l'estensione dell'arco temporale entro il quale usufruire del congedo parentale ⁽¹⁷⁸⁾ e i c.d. "permessi solidali" ⁽¹⁷⁹⁾.

Altri istituti conciliativi innovativi sono il congedo per le donne vittime di violenza di genere ⁽¹⁸⁰⁾, il congedo per matrimonio o unione civile ⁽¹⁸¹⁾, le assenze continuative per ricongiungimenti familiari e le previsioni di aspettative non retribuite in caso di adozioni ⁽¹⁸²⁾. Altri accordi hanno poi fatto ulteriori concessioni rispetto alle versioni precedenti per quanto riguarda la paternità ⁽¹⁸³⁾. Si riscontrano infine rinnovi intervenuti sui

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Anas; CCNL Carta e grafica; CCNL Laterizi; CCNL Metalmeccanici; CCNL Metalmeccanici PMI. Di particolare interesse sono poi il CCNL Mobilità ferroviaria, che dispone la regolamentazione dell'istituto a livello aziendale, e il CCNL Autoscuole che riconosce ai lavoratori a tempo indeterminato delle aziende con più di 10 dipendenti la possibilità di chiedere, in alternativa al congedo parentale, la conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per i primi 3 anni di vita del figlio. Per le lavoratrici madri invece tale richiesta è sempre possibile, prescindendo dal tipo di rapporto e dal numero dei dipendenti dell'azienda.

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI; CCNL Autoscuole; CCNL Carta e grafica; CCNL Metalmeccanici; CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. CCNL Autoscuole; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Chimica PMI; CCNL Anas.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. CCNL Carta e grafica; CCNL Autoscuole; CCNL Anas; CCNL Lavanderie industriali, CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Servizi assistenziali; CCNL Alimentari PMI. Di particolare interesse risulta il CCNL Alimentari che accorda ulteriori 3 mesi a carico dell'azienda oltre a quelli previsti dalla legge e il CCNL Autostrade che, oltre a prevedere la possibilità di fruizione oraria e di part-time reversibile, riconosce un diritto di precedenza nell'accoglimento delle richieste di trasferimento e, in recepimento dell'accordo 25 gennaio 2016, riconosce la competenza della contrattazione di secondo livello a definire misure sanzionatorie adeguate per chi pone in essere la violenza di genere.

⁽¹⁸¹⁾ Cfr. CCNL Autoscuole; CCNL Anas; CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. CCNL Chimica PMI; CCNL Lavanderie industriali; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Terziario Confesercenti; CCNL Lapidari.

⁽¹⁸³⁾ In tal senso il CCNL Carta e grafica prevede ulteriori 16 ore per la nascita del

congedi per la malattia del figlio come il CCNL Alimentari, che ha portato a dieci giorni i permessi non retribuiti concedibili nel caso in cui il bambino abbia un'età compresa tra i 3 anni e i 9 anni, e il CCNL Auto-scuole, che riconosce la possibilità di astensione dal lavoro non retribuita per malattia del figlio nei primi 3 anni di vita del figlio, senza limite massimo, e nei primi 8 anni di vita, nel limite di 5 giornate lavorative. Il CCNL Autostrade e trafori riconosce invece 3 giorni di permesso per la nascita del figlio.

6.3. Altre novità in materia di welfare contrattuale

Altre novità in materia di welfare contrattuale sono ravvisabili nel CCNL Alimentari, nel quale le parti sociali si sono impegnate a valutare le condizioni per garantire le sopravvenienze di gestione ad altre attività di welfare, con riferimento ad esempio a lavoratori disoccupati ai quali manchino non più di ventiquattro mesi al godimento della pensione oppure a trasformazioni volontarie part-time finalizzate alla conservazione del posto e/o ponte generazionale.

Altrettanto significativo è il CCNL Metalmeccanici che, a partire dal 1° giugno 2017, obbliga le aziende aderenti ad attivare per tutti i lavoratori piani di *flexible benefits*. Si tratta di beni e servizi di welfare, come il carrello spesa, i buoni carburante e il rimborso per le spese scolastiche, personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori.

7. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- Tanto l'incremento massimo che minimo in termini assoluti sono più alti di circa 40-50 euro rispetto a quelli registrati dal precedente Rapporto.

figlio, assorbibili da eventuali successive disposizioni legislative, mentre il CCNL Chimica PMI prevede per la nascita del figlio, purché siano esauriti tutti gli istituti contrattuali possibili, un giorno retribuito aggiuntivo.

- In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato su ventiquattro rinnovi si attesta attorno al 5,81%, risultando più alto di quello evidenziato nel precedente Rapporto di 1,27 punti percentuali.
- Si rileva la peculiare scelta del CCNL Metalmeccanici in materia di aumenti retributivi. Ai lavoratori viene corrisposta la somma di 80 euro lordi a titolo di *una tantum* con la retribuzione di marzo 2017. Tuttavia a partire dal mese di giugno 2017, con cadenza annuale, le parti provvederanno ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale, e non più prevista, calcolata *ex post* mediante l'indice IPCA.
- Si registra una elevata eterogeneità delle soluzioni tecniche adottate per il rinnovo dei minimi retributivi. In otto CCNL sono previste indennità di vacanza contrattuale, oltre al rinnovo; inoltre, l'entità economica del rinnovo varia in ragione del periodo di copertura dell'accordo.
- In alcuni settori sono stati introdotti dei meccanismi di aggiustamento dei minimi retributivi all'andamento dell'inflazione.
- Similmente al precedente Rapporto, pochissimi rinnovi contrattuali incentivano la contrattazione decentrata indirizzandola ad incrementi retributivi variabili e legati alla produttività.

7.1. Minimi retributivi e altri elementi economici

7.1.1. Minimi retributivi

Anche quest'anno i dati di seguito riportati non presentano caratteri di omogeneità, in quanto i vari aumenti contrattuali vanno relativizzati ai rispettivi periodi di vigenza contrattuale: semestrale (CCNL Metalmeccanici PMI) ⁽¹⁸⁴⁾, annuale (CCNL Terziario Confesercenti), triennale (es.

⁽¹⁸⁴⁾ Il predetto accordo stabilisce che i minimi riguardino il periodo decorrente dal 1° giugno 2016 fino al 31 maggio 2017. Nel mese di aprile 2017 le parti si incontreran-

CCNL Alimentari) o quadriennale (es. CCNL Dirigenti commercio) o addirittura quinquennale (es. CCNL Industria turistica).

Ciò premesso, tanto l'incremento massimo che minimo in termini assoluti sono più alti di circa 40-50 euro rispetto a quelli registrati dal precedente Rapporto. L'incremento maggiore dei minimi retributivi in termini assoluti si registra nel caso del CCNL Dirigenti commercio, segnatamente con un aumento di 350 euro sul biennio 2017-2018 ⁽¹⁸⁵⁾. Di contro, se si esclude il caso del CCNL Metalmeccanici che non ha previsto alcuno aumento a priori, l'incremento più contenuto si riscontra nel CCNL Metalmeccanici PMI, ove l'aumento si attesta attorno ai 25 euro con riferimento al 5° livello, sebbene si limiti al semestre giugno 2016-maggio 2017.

In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari come determinato dai ventiquattro rinnovi si attesta attorno al 5,81% – con un massimo del 10,59% (CCNL Autostrade e trafori) ed un minimo pari a 1,39% (CCNL Metalmeccanici PMI) – risultando più alto di quello evidenziato nel precedente Rapporto (4,54%) di 1,27 punti percentuali.

I minimi contrattuali riportati nella seguente tabella non sono comprensivi della vacanza contrattuale ad eccezione dei casi in cui la stessa è assorbita negli incrementi dei minimi retributivi.

Tabella 4 – Incrementi dei minimi retributivi

Settore	Aumento €	Aumento%	Vigenza del CCNL	Vacanza
Alimentari	111,13	8,16%	2016-2019	No
Alimentari PMI*	111,13	8,16%	2016-2020	No
Autostrade e trafori	17	10,59%	2016-2018	Sì
Cemento PMI**	90	7,42%	2016-2018	No

no per definire gli incrementi per l'intero periodo di copertura.

⁽¹⁸⁵⁾ Si segnala che, pur costituendo tale somma l'incremento maggiore in termini assoluti, l'aumento retributivo in percentuale maggiore è costituito dalla somma di 150 euro, attribuita al personale dipendente dal CCNL Autostrade e trafori e consistente nel 10,59% della retribuzione.

Chimica PMI***	75	4,41%	2016-2018	No
Dirigenti commercio****	350	8,99%	2015-2018	Assorbita
Ceramica	76	4,59%	2016-2019	No
Industria turistica*****	88	5,99%	2013-2018	Assorbita
Lapidei	103	8,73%	2016-2019	No
Laterizi	70	4,17%	2016-2019	No
Lavanderie Industriali	70	4,42%	2016-2019	No
Metalmecanici PMI*****	25	1,39%	2016-2019	Si
Spazzole e pennelli*****	70	4,42%	2016-2019	No
Terziario Confesercenti*****	85	8,44%	2016-2017	Si
Tessile PMI	75	4,67%	2016-2019	No
Carta e grafica	70	4,15%	2017-2019	Si
Vetro	75	4,31%	2016-2019	No
Servizi ambientali*****	70	3,93%	2016-2019	Si
Legno e arredo*****	35	2,53%	2016-2019	No
Autoscuole	60	4,29%	2016-2019	Si
Anas	118	7,25%	2016-2018	Si
Mobilità ferroviaria*****	98	5,87%	2015-2017	Si
Servizi assistenziali	110	6,80%	2017-2019	Assorbita

* Per quanto riguarda il settore della panificazione industriale, è previsto un incremento pari a 105 euro per il livello 3B.

** Gli incrementi retributivi previsti sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntiva relativamente agli anni 2013, 2014 e 2015.

*** Si prevedono aumenti medi pari a: 87 euro per il settore Concia e accorpati, 69 euro per il settore Abrasivi, 70 euro per i settori Ceramica e Vetro. In ogni caso l'aumento è suddiviso in 3 tranches corrisposte nel periodo intercorrente tra il gennaio 2017 e l'ottobre 2018.

**** È prevista una decorrenza retroattiva dell'accordo; l'aumento contrattuale viene spalmato sul biennio 2017-2018 ed è assorbibile da aumenti concessi a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.

***** Anche in questo caso la decorrenza dell'accordo è retroattiva.

***** Gli aumenti vengono spalmati nel biennio 2016-2017 e non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che siano concessi con una espressa clausola di assorbibilità ovvero come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali. È prevista la concessione di un importo *una tantum* a copertura del periodo di vacanza contrattuale intercorso tra il 1° giugno e il 31 agosto 2016.

***** L'aumento contrattuale viene però spalmato sul biennio 2017-2018. Gli aumenti contrattuali decorrono a partire dal 1° gennaio 2017.

***** Gli aumenti non sono assorbibili tranne che per gli operatori di vendita. A copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2015-30 giugno 2016 compete ai lavoratori un importo *una tantum* stabilito nella misura di 290 euro per il 4° livello da erogare in 4 rate a partire dal 1° gennaio 2017.

***** Si prevede a titolo di *una tantum* un compenso forfettario lordo pari a 180 euro per il livello 3A, da riproporzionare per ogni livello, e da corrispondere insieme alla retribuzione del mese di febbraio 2017, per il periodo di vacanza contrattuale dal 1° ottobre 2015 al 31 dicembre 2016.

***** L'aumento viene erogato mediante un sistema di "doppio binario", infatti, in aggiunta all'aumento salariale non sottoposto a verifica sugli andamenti inflattivi pari a 35 euro (su base 100), l'accordo prevede che le parti, a partire da gennaio 2018, si incontrino per stabilire il recupero del potere d'acquisto sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente.

***** La decorrenza dell'accordo è retroattiva. L'importo dell'aumento consiste in 98 euro parametrati al livello C1 da erogarsi in 3 tranches.

La peculiarità del CCNL Metalmeccanici

Negli aumenti medi non è stato considerato il CCNL Metalmeccanici. Infatti in sede di rinnovo le parti si sono impegnate a provvedere ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale calcolata *ex post* mediante l'indicatore IPCA, a partire dal mese di giugno.

La possibilità di questa nuova modalità di calcolo degli aumenti – che di fatto ne rinvia la discussione – è passata anche perché è stata accompagnata dal riconoscimento di cifre significative in materia di retribuzione indiretta. Al di là degli aumenti concordati in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria, di cui si è detto in precedenza, le

parti sociali hanno infatti previsto che a partire dal 1° giugno 2017 le aziende attivino per tutti i lavoratori piani di *flexible benefits* per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.

7.1.1.1. Adeguamento dei minimi contrattuali e vacanza contrattuale

Similmente a quanto analizzato dal precedente rapporto, pochi rinnovi prevedono un adeguamento dei minimi contrattuali al tasso di inflazione; infatti dei ventiquattro CCNL presi a campione, solo quattro accordi si pongono il problema degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, e quindi della loro incidenza sui minimi retributivi.

Il CCNL Metalmeccanici, il CCNL Chimica PMI e il CCNL Legno e arredo prevedono un metodo di adeguamento dei minimi contrattuali in base al quale, a partire da giugno 2017 (gennaio 2018 nel caso del CCNL Legno e arredo) e con cadenza annuale, le parti provvederanno ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale, e non più prevista, calcolata *ex post* ⁽¹⁸⁶⁾.

Invece, il CCNL Cemento PMI si limita a stabilire che al 3° e ultimo anno di vigenza del rinnovo, in caso di scostamento significativo tra l'inflazione prevista e quella reale, le parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro il periodo di vigenza del contratto.

Infine, il CCNL Anas stabilisce che, al termine del biennio di vigenza dell'accordo, si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata, da corrisponderci a partire dal 1° gennaio del 3° anno.

⁽¹⁸⁶⁾ Tuttavia è opportuno segnalare che tra i rinnovi in menzione intercorre una differenza di non poco rilievo: mentre per il CCNL Chimica PMI l'adeguamento dei minimi retributivi all'indice di inflazione consiste in un adeguamento degli aumenti stabiliti dal rinnovo, per quello dei Metalmeccanici di Federmeccanica esso si realizza attraverso l'introduzione di importi non altrimenti determinati. Infine il CCNL Legno e arredo applica un sistema "misto": una parte degli aumenti retributivi consiste in un emolumento in misura fissa e non soggetta a verifiche sugli andamenti inflattivi, un'altra calcolata a consuntivo, a partire da gennaio, sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente.

Vacanza contrattuale

In ragione dei ritardi nei rinnovi contrattuali, otto CCNL prevedono degli incrementi retributivi a titolo di “indennità di vacanza contrattuale” al fine di garantire ai lavoratori una congrua dinamica salariale ⁽¹⁸⁷⁾.

Gli importi possono essere corrisposti in 4 tranches ⁽¹⁸⁸⁾ oppure, più frequentemente, in unica soluzione ⁽¹⁸⁹⁾; gli stessi 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.

Infine, relativamente agli accordi che non prevedono alcuna indennità di vacanza contrattuale, in alcuni casi il CCNL è stato rinnovato tempestivamente ⁽¹⁹⁰⁾ mentre negli altri la stessa viene assorbita nei minimi contrattuali ⁽¹⁹¹⁾.

7.1.2. Altre voci retributive

La contrattazione collettiva ha poi modificato voci retributive, ulteriori rispetto a quelle precedentemente menzionate. Alcune intese si limitano a riprendere la disciplina contrattuale previgente in materia di mensilità aggiuntive – confermando, a seconda dei casi, le 13 ⁽¹⁹²⁾ o le 14 mensilità ⁽¹⁹³⁾ – oppure in materia di particolari indennità legate ad un determinato settore produttivo ⁽¹⁹⁴⁾. In altri casi, gli interventi riguardano l'ammontare della singola voce retributiva ⁽¹⁹⁵⁾.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. CCNL Terziario Confesercenti; CCNL Servizi ambientali; CCNL Autoscuole; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Carta e grafica; CCNL Anas.

⁽¹⁸⁸⁾ Cfr. CCNL Terziario Confesercenti.

⁽¹⁸⁹⁾ Cfr. CCNL Servizi ambientali; CCNL Autoscuole; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Metalmeccanici PMI; CCNL Carta e grafica, CCNL Anas.

⁽¹⁹⁰⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Alimentari PMI; CCNL Cemento PMI; CCNL Chimica PMI; CCNL Dirigenti commercio; CCNL Ceramica; CCNL Legno e arredo; CCNL Lapidari; CCNL Laterizi industria; CCNL Lavanderie industriali; CCNL Spazzole e pennelli.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. CCNL Dirigenti commercio, CCNL Industria turistica e CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹⁹²⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽¹⁹³⁾ Cfr. CCNL Mobilità ferroviaria.

⁽¹⁹⁴⁾ In tal senso, si vedano ad es. i CCNL Alimentari e Alimentari PMI relativa-

Salario variabile

Similmente all'ultimo Rapporto, pochi rinnovi contrattuali incentivano la contrattazione decentrata ⁽¹⁹⁶⁾. Undici rinnovi ⁽¹⁹⁷⁾ confermano la corresponsione di e.g.r. qualora non si dovessero pattuire incrementi variabili della retribuzione a livello decentrato, ricalcolandone gli importi.

Si segnala infine il CCNL Anas dove le parti si sono impegnate a definire entro l'anno 2017 gli obiettivi della contrattazione aziendale al fine dell'istituzione di un premio di risultato.

Scatti e salario di anzianità

A differenza del precedente Rapporto, nessuno dei CCNL qui analizzati interviene sulla disciplina degli scatti e il salario di anzianità.

mente al rischio macchina per i commessi viaggiatori e piazzisti e alla indennità speciale di campagna per i lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione e trasformazione del pisello e del pomodoro fresco.

⁽¹⁹⁵⁾ A riguardo si prenda in considerazione il CCNL Autostrade e trafori che ha aggiornato la disciplina dell'indennità di reperibilità, il CCNL Industria turistica che ha ridefinito i limiti della somministrazione del vitto e della fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti, il CCNL Servizi ambientali che eleva, a partire dal 2018, l'importo dell'indennità integrativa mensile da 30 a 50 euro, nonché il CCNL Socio assistenziale che aumenta l'importo dell'indennità di presenza notturna.

⁽¹⁹⁶⁾ Si segnala tuttavia che il CCNL Metalmeccanici prevede un aggiornamento dei compiti degli organi paritetici in materia di monitoraggio ed analisi dei premi di risultato, finalizzato a promuovere e a favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello. Si evidenzia altresì che il CCNL Autoscuole impone che le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello debbano avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia di premi di produttività.

⁽¹⁹⁷⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Cemento PMI; CCNL Legno e arredo; CCNL Industria turistica; CCNL Lapidari; CCNL Lavanderie industriali; CCNL Spazzole e pennelli; CCNL Terziario Confesercenti; CCNL Tessile PMI; CCNL Carta e grafica; CCNL Chimica PMI. Quest'ultimo inoltre differenzia gli importi perequativi dell'e.g.r per i tre settori: Chimica, Concia e accorpati; Gomma e plastica; Ceramica e abrasivi. Invece per il settore Vetro l'accordo stabilisce l'ammontare dell'importo, in percentuale, per le imprese che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione come disciplinata nelle linee-guida.

Salario d'ingresso

Con riferimento al costo del lavoro, il CCNL Metalmeccanici PMI – con l'introduzione dell'OSC – prevede un salario d'ingresso più basso di circa un 15% rispetto ai minimi contrattuali ad oggi vigenti. Invece, il CCNL Dirigenti commercio ha ridisegnato l'istituto del “dirigente di prima nomina” (DPN) sostituendolo con le nuove “agevolazioni contributive per l'assunzione o la nomina di nuovi dirigenti”, di cui all'articolo 28 del rinnovo.

Trattamento di fine rapporto

Nessuno dei rinnovi analizzati interviene sulla disciplina del trattamento di fine rapporto, la quale, ove richiamata (cfr. CCNL Mobilità ferroviaria e CCNL Servizi assistenziali), viene riproposta pedissequamente e senza alcuna modifica.

8. Partecipazione, bilateralità, relazioni sindacali e regole

I punti chiave dell'analisi

- Non diversamente da quanto emerso nello scorso Rapporto, la contrattazione del 2016 si caratterizza per una regolamentazione esclusiva degli istituti qualificanti una partecipazione di tipo organizzativo.
- Allo stesso modo si evidenzia l'assenza di interventi in materia di partecipazione alla *governance* e di tipo economico e finanziario.
- Buona parte dei rinnovi istituisce nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale, oppure confermano quelli già esistenti.
- Gli interventi sulla bilateralità sono di diversa natura: in pochi casi si espandono le funzioni degli enti, in altri casi si aggiustano le

entità dei contributi, in altri ancora si prevedono meccanismi sanzionatori in caso di *non compliance* delle strutture territoriali.

- Similmente a quanto emerso negli anni precedenti, alcune intese disciplinano l'ammontare dei permessi sindacali. I criteri individuati per stabilire il monte ore dei permessi variano di settore in settore. Si registrano poi alcuni interventi di regolamentazione del diritto di assemblea e affissione.
- Nessuna particolare novità si registra in materia di regolazione dei livelli contrattuali. In tutti i settori sono due: in alcuni casi il secondo livello è individuato nell'azienda, in altri nel territorio (regionale o provinciale).
- Il principio della delega e del *ne bis in idem* si confermano come tecniche di coordinamento tra livelli contrattuali. Oramai in tutti i settori a queste regole di carattere generale fanno eccezione le clausole di uscita che consentono alla contrattazione aziendale di derogare, a certe condizioni, quanto stabilito dal CCNL.
- Al pari di quanto rilevato nel precedente Rapporto, l'esigibilità dei contratti collettivi è un tema poco trattato nella contrattazione di categoria. La tregua sindacale riguarda sempre i periodi di rinnovo. Nessun accordo di rinnovo prevede misure di proceduralizzazione dello sciopero.

8.1. Partecipazione organizzativa

8.1.1. Organismi paritetici, informazione e consultazione

Gli organismi paritetici

Buona parte dei rinnovi istituisce nuovi organismi paritetici di rilevanza nazionale o, talvolta, aziendale ⁽¹⁹⁸⁾, oppure confermano quelli già esistenti ⁽¹⁹⁹⁾.

Tra gli organismi nazionali si segnalano il Comitato di indirizzo istituito dal CCNL Alimentari PMI con lo scopo di dare concreta attuazione agli obiettivi prefissati dalle parti sociali, l'Osservatorio nazionale permanente istituito dal CCNL Autoscuole allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore, l'Osservatorio dei settori Laterizi e Manufatti cementizi, previsto dal CCNL Laterizi ⁽²⁰⁰⁾.

Il CCNL Metalmeccanici è l'accordo che comprende maggiori novità in tema di organismi paritetici. Si prevede infatti l'istituzione di una apposita Commissione finalizzata a favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, la valorizzazione degli iscritti e il ruolo della RSU. Vengono inoltre costituite altre due Commissioni nazionali relativamente alle materie di salute e sicurezza e politiche attive, e viene esplicitata la possibilità di costituire un Comitato consultivo di partecipazione, composto in egual misura da rappresentanti datoriali e dei lavoratori, per le imprese medio-grandi ⁽²⁰¹⁾.

⁽¹⁹⁸⁾ È il caso del rinnovo del CCNL Vetro, che prevede la costituzione di un Osservatorio aziendale, composto dalla direzione aziendale e dalle RSU, per tutte le imprese sopra i 100 dipendenti e per i gruppi industriali (riferito ad aziende con almeno 2 unità in 2 differenti Regioni), al fine di svolgere attività informativa, consultiva e istruttoria su temi concordati dalle parti ed indicati da linee-guida nazionali.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr. CCNL Anas; CCNL Lapidei; CCNL Mobilità ferroviaria; CCNL Servizi assistenziali; CCNL Vetro.

⁽²⁰⁰⁾ Le parti si impegnano a predisporre ed approvare il regolamento dell'Osservatorio al fine di consentirne la piena funzionalità.

⁽²⁰¹⁾ Infine, le parti confermano il ruolo dell'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica, le cui funzioni in materia di sviluppo industriale (Industria 4.0) vengono aggiornate alla luce delle dinamiche produttive e occupazionali.

Si segnala che Il CCNL Servizi ambientali prevede la costituzione di una Commissione tecnica paritetica finalizzata alla definizione di un protocollo d'intesa sulla movimentazione dei carichi degli addetti alle aree spazzamento/raccolta e conduzione e alla negoziazione di aspetti quali la regolamentazione per le elezioni delle RSU, l'ampliamento della gamma dei profili professionali e la disciplina del mutamento di mansioni.

Il CCNL Spazzole e pennelli valorizza il ruolo dell'Osservatorio nazionale affidandogli compiti in materia di linee-guida per la contrattazione di secondo livello, genitorialità, ambiente e sicurezza, diritto allo studio, partecipazione e responsabilità sociale.

Infine, nel CCNL Cemento PMI è stato costituito un "Gruppo di lavoro" – formato da 3 rappresentanti della parte datoriale e 3 della parte sindacale – chiamato a formulare una proposta di Codice di condotta per la prevenzione di casi di mobbing e/o molestie sessuali ed un "Gruppo di coordinamento" con funzioni consultive e propositive in materia di utilizzo di combustibili alternativi.

Informazione e consultazione

Solo sette rinnovi contrattuali prevedono clausole a contenuto obbligatorio in materia di informazione e consultazione ⁽²⁰²⁾. In particolare questi accordi prevedono un rafforzamento del sistema d'informazione a livello aziendale tramite la costituzione di organismi paritetici ⁽²⁰³⁾, oppure estendendo l'ambito di applicazione soggettivo ⁽²⁰⁴⁾ o oggettivo ⁽²⁰⁵⁾ dell'informativa sindacale nazionale, territoriale o aziendale.

⁽²⁰²⁾ Cfr. CCNL Alimentari; CCNL Autoscuole; CCNL Cemento PMI; CCNL Anas; CCNL Laterizi; CCNL Legno e arredo; CCNL Metalmeccanici.

⁽²⁰³⁾ Cfr. l'accordo di rinnovo del CCNL Metalmeccanici il quale prevede la possibilità di costituire un Comitato consultivo di partecipazione con il compito di esaminare, con cadenza annuale, gli aspetti più rilevanti concernenti le tendenze dei mercati, l'andamento occupazionale e le strategie industriali, e che verrà convocato dall'azienda ogni qualvolta saranno in discussione scelte strategiche suscettibili di modificare l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione.

⁽²⁰⁴⁾ Si veda il CCNL Cemento PMI che rafforza il sistema di informazione sindacale, estendendone l'obbligatorietà a tutte le aziende con almeno 30 lavoratori, mentre prima il limite minimo era 50 lavoratori. Una simile previsione si riscontra nel CCNL Laterizi. Nella stessa direzione la previsione contenuta nell'accordo di rinnovo del CCNL Legno e arredo che ridimensiona il limite che individua i gruppi di aziende destinatarie della disciplina su informazione e consultazione, passando da 50 a 40 dipen-

Il CCNL Autoscuole prevede che le parti firmatarie si incontrino sia a livello nazionale che a livello territoriale o aziendale nel primo quadrimestre di ciascun anno, ovvero a richiesta di una delle parti contraenti, per esaminare le tematiche di interesse comune quali la stabilità e lo sviluppo occupazionale, i processi di formazione professionale, i progetti in materia di previdenza negoziale complementare integrativa, assistenza sanitaria e welfare integrativo.

L'accordo di rinnovo del CCNL Legno e arredo introduce l'obbligo, per le aziende con più di 75 dipendenti, di comunicare preventivamente alle RSU e tramite le OO.SS. le operazioni di decentramento, ristrutturazioni, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive.

Vi è poi il CCNL Laterizi che conferma un sistema di informazione e consultazione articolato su quattro livelli: quello nazionale, quello regionale, quello di gruppo e infine quello aziendale ⁽²⁰⁶⁾.

Infine, occorre menzionare il CCNL Lavanderie industriali che si limita a stabilire l'avviamento di una sperimentazione a livello aziendale di iniziative congiunte, anche di carattere formativo, su nuove forme di partecipazione.

8.1.2. Gli enti bilaterali

Anche nella tornata di rinnovi del 2016 emerge un'importanza strategica della bilateralità non solo quale sistema atto ad erogare prestazioni di welfare volte ad implementare il trattamento economico e normativo del

denti (per singola azienda).

⁽²⁰⁵⁾ Il CCNL Alimentari aggiorna la disciplina dell'informativa che i gruppi industriali o le aziende che abbiano significativa rilevanza nel settore merceologico di appartenenza forniscono alle OO.SS. e alle RSU (e/o all'eventuale coordinamento nazionale delle stesse). Similmente, il CCNL Cemento PMI e il CCNL Laterizi estendono l'ambito di applicazione oggettivo dell'informativa sindacale a ulteriori elementi come, ad es., la distribuzione del personale per categoria e per gruppi professionali.

⁽²⁰⁶⁾ Similmente il CCNL Servizi assistenziali conferma la struttura della disciplina di informazione e consultazione tra le parti articolata nei tre livelli: nazionale, regionale e di istituto.

lavoratore ⁽²⁰⁷⁾ ma pure quale strumento in grado di migliorare il sistema di relazioni sindacali ⁽²⁰⁸⁾.

Generalmente, la maggior parte dei rinnovi analizzati prende in considerazione il bilateralismo quale oggetto di regolazione nella sua doppia veste di metodo di governo del mercato del lavoro ed erogazione di servizi a imprese e lavoratori ⁽²⁰⁹⁾, nonché di strumento per la gestione di specifiche materie a livello aziendale o settoriale ⁽²¹⁰⁾.

In buona parte degli accordi sono previsti aggiustamenti al sistema di contribuzione alla bilateralità, ai fondi eroganti prestazioni integrative, anche di carattere previdenziale ⁽²¹¹⁾, o all'elemento distinto della retribuzione non assorbibile, previsto in sostituzione della contribuzione alla bilateralità ⁽²¹²⁾.

Alcuni accordi prevedono delle modifiche volte ad ampliare le funzioni svolte dagli enti bilaterali ⁽²¹³⁾.

⁽²⁰⁷⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI.

⁽²⁰⁸⁾ Cfr. il CCNL Terziario Confesercenti che annovera tra i compiti dell'ente bilaterale nazionale per il terziario quelli di coordinamento del sistema di relazioni industriali come ad es. assicurare l'attività di supporto agli enti territoriali, raccolta di dati dagli Osservatori territoriali, dalle Commissioni di apprendistato e dalle Commissioni di conciliazione, predisposizione annuale di una relazione per le parti socie che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità.

⁽²⁰⁹⁾ In tal senso il CCNL Autostrade e trafori prevede l'utilizzazione di parte del patrimonio accumulato per la stipula di una polizza di premorienza e LTC a favore di tutti i lavoratori del settore, e per integrare il reddito in caso di congedo parentale per maternità/paternità.

⁽²¹⁰⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI che in materia di apprendistato affida l'erogazione della "formazione trasversale" all'ente bilaterale Enfea.

⁽²¹¹⁾ Cfr. CCNL Cemento PMI che prevede la costituzione di una apposita Commissione tecnica, di composizione paritetica, atta ad acquisire conoscenze in tema di sostenibilità economica e finanziaria dei fondi di previdenza complementare e a verificare la fattibilità della creazione di un fondo previdenziale unico per tutti i settori dei materiali da costruzioni.

⁽²¹²⁾ Si segnala che la maggior parte dei rinnovi analizzati prevede aumenti degli importi di contribuzione dei fondi di welfare, sanità integrativa e sostegno al reddito.

⁽²¹³⁾ Si veda, ad es., il rinnovo del CCNL Anas che tra i compiti dell'ente bilaterale Nazionale comprende, tra gli altri, l'analisi dell'andamento degli investimenti con particolare riferimento al Mezzogiorno, la qualificazione del personale, l'analisi dei bisogni formativi, ricerche e studi di settore. Similmente si segnala il CCNL Terziario Confesercenti che riconosce all'ente bilaterale nazionale la possibilità di svolgere le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendimento per le imprese multilocalizzate e agli enti bilaterali territoriali il compito di ricevere comunicazione in materia di articolazione

Infine, nel CCNL Industria turistica si prevede un incontro tra le parti al fine di individuare misure per consentire il coordinamento tra l'ente bilaterale territoriale e quello nazionale, anche al fine di creare una gestione più omogenea e un rafforzamento nell'erogazione di servizi.

8.1.3. Diritti e prerogative sindacali

Le rappresentanze sindacali in azienda

In materia di rappresentanza sindacale in azienda, la maggior parte dei rinnovi privilegia espressamente il modello delle RSU ⁽²¹⁴⁾.

In verità anche quei rinnovi che non ne fanno espressamente menzione sembrano comunque privilegiare il modello di RSU, in quanto sono contenute dichiarazioni di uniformare la disciplina della rappresentanza a quanto stabilito nel TU sulla rappresentanza 10 gennaio 2014 ⁽²¹⁵⁾.

Si segnala che alcuni rinnovi contengono clausole che non sembrano mostrare alcuna predilezione per un particolare modello di rappresentanza sindacale aziendale, considerando ugualmente vevoli il modello delle RSU o quello della RSA ⁽²¹⁶⁾.

Infine, il CCNL Autoscuole adegua la disciplina delle RSU secondo le indicazioni contenute nel protocollo sulla rappresentanza sottoscritto il 26 novembre 2015 da Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil, mentre il CCNL Anas prevede il riconoscimento e l'attuazione dell'accordo interconfederale 14 gennaio 2016 e dei precedenti accordi in materia di rappresentanza.

dell'orario settimanale, di flessibilità dell'orario, nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali.

⁽²¹⁴⁾ Cfr. CCNL Alimentari PMI; CCNL Autoscuole; CCNL Autostrade e trafori; CCNL Anas; CCNL Industria turistica.

⁽²¹⁵⁾ Cfr. CCNL Metalmeccanici; CCNL Lavanderie industriali; CCNL Laterizi; CCNL Vetro; CCNL Lapidari.

⁽²¹⁶⁾ Cfr. CCNL Mobilità ferroviaria e CCNL Servizi assistenziali.

I permessi sindacali

La materia dei permessi sindacali è trattata in pochi rinnovi. Similmente a quanto emerso negli anni precedenti, alcune intese disciplinano l'ammontare dei permessi sindacali, talvolta parametrandolo al numero di dipendenti ⁽²¹⁷⁾ oppure alle dimensioni delle unità produttive ⁽²¹⁸⁾.

Altri, invece, prevedono un numero fisso di permessi calcolati su base annuale ⁽²¹⁹⁾.

In alcuni casi sono poi precisate le modalità di fruizione di questi permessi. In particolare, vi sono disposizioni dedicate alla forma e ai contenuti della richiesta del permesso o al periodo minimo di preavviso da rispettare per la richiesta ⁽²²⁰⁾, oppure vi sono clausole che stabiliscono il numero massimo di permessi sindacali concedibili consecutivamente ⁽²²¹⁾ ovvero che regolano il cumulo delle ore di permessi ⁽²²²⁾.

Ci sono infine casi in cui si riconosce alla contrattazione di secondo livello la possibilità di regolamentare in modo differente la disciplina di fruizione dei permessi sindacali ⁽²²³⁾.

⁽²¹⁷⁾ È il caso del CCNL Anas che prevede 3 ore annue di permesso retribuito per singolo lavoratore a tempo indeterminato e, per i dirigenti sindacali, ulteriori 18 giorni annui per la partecipazione ai convegni nazionali, alle riunioni degli organi nazionali, regionali e provinciali.

⁽²¹⁸⁾ Si veda il CCNL Lapedei che prevede: 8 ore di permessi mensili nelle unità produttive fino a 15 dipendenti, complessivamente per tutte le OO.SS. stipulanti dei lavoratori; 8 ore di permessi mensili nelle unità produttive fino a 75 dipendenti, per ciascuna organizzazione sindacale stipulante; 16 ore di permessi mensili nelle unità produttive fino a 150 dipendenti, per ciascuna organizzazione sindacale stipulante; 24 ore di permessi mensili per unità produttive con più di 150 dipendenti, per ciascuna organizzazione sindacale stipulante.

⁽²¹⁹⁾ Cfr. il CCNL Mobilità ferroviaria che ha aumentato da 8 a 10 il numero di giorni di permessi sindacali per ciascun anno. Il CCNL Servizi assistenziali mantiene invece la disciplina delle 6 ore annue di permessi retribuiti.

⁽²²⁰⁾ In tal senso il CCNL Mobilità ferroviaria stabilisce che la richiesta di fruizione di permessi debba essere presentata almeno con 2 giorni di anticipo o, nel caso di eventi eccezionali o non prevedibili, almeno 24 ore prima della data prevista dell'assenza.

⁽²²¹⁾ Ad es. il CCNL Mobilità ferroviaria consente una fruizione dei permessi sindacali per un massimo di 3 giorni lavorativi consecutivi.

⁽²²²⁾ Cfr. CCNL Lapedei che consente il cumulo semestralmente.

⁽²²³⁾ Cfr. CCNL Mobilità ferroviaria e CCNL Anas.

Assemblea e affissione

Sono altresì pochi i rinnovi che intervengono in materia di diritto di assemblea, regolamentandone le modalità di attuazione ⁽²²⁴⁾.

In tre intese viene fatto riferimento alla possibilità di affiggere pubblicazioni e testi inerenti a materie di interesse sindacale ⁽²²⁵⁾.

8.2. Regole

Le regole di coordinamento della contrattazione collettiva

Dieci rinnovi intervengono sulle regole di coordinamento contrattuale, confermando l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli.

Di questi, il CCNL Alimentari, il CCNL Carta e grafica, il CCNL Lavanderie industriali, il CCNL Mobilità ferroviaria e il CCNL Servizi ambientali prevedono un decentramento contrattuale a livello aziendale ⁽²²⁶⁾, il CCNL Autoscuole, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Anas, il CCNL Lapedei e il CCNL Laterizi prevedono alternativamente un decentramento a livello aziendale o ad altro livello secondario ⁽²²⁷⁾. Nessun ac-

⁽²²⁴⁾ In tal senso il CCNL Servizi assistenziali, confermando la disciplina vigente, prevede un massimo di 10 ore annue retribuite per la partecipazione ad assemblea sindacale. Il CCNL Mobilità ferroviaria prevede che l'indizione dell'assemblea debba essere comunicata, insieme all'ordine del giorno entro 48 ore; invece precedentemente il limite era di 36 ore. Le assemblee possono essere indette nel limite di 10 ore annue. L'accordo di rinnovo del CCNL Anas consente poi la fruizione di 12 ore annue retribuite per la partecipazione alle assemblee sindacali, da tenersi entro le prime o le ultime 2 ore di servizio; fuori dal limite orario massimo sono consentite assemblee senza il diritto di retribuzione ovvero fuori dagli orari di lavoro.

⁽²²⁵⁾ Si tratta del CCNL Mobilità ferroviaria e del CCNL Anas. Quest'ultimo contempla inoltre la possibilità di diffusione della documentazione attraverso gli strumenti informatici considerandoli a tutti gli effetti "bacheche virtuali".

⁽²²⁶⁾ Il CCNL Alimentari sottolinea l'obiettivo principale della contrattazione di secondo livello aziendale che consiste nel miglioramento della competitività di impresa.

⁽²²⁷⁾ Tra tutti, il CCNL Anas contempla il livello di contrattazione "regionale e di unità produttiva". Il CCNL Lapedei prevede un secondo livello aziendale o, alternativamente, provinciale o regionale. Infine, il CCNL Laterizi prevede un secondo livello "di azienda e/o di gruppo".

cordo di rinnovo prevede invece un decentramento esclusivamente a livello regionale.

Non si riscontrano particolari novità in tema di regole di coordinamento degli assetti contrattuali. Quasi tutti i settori sono coordinati secondo il principio della delega ⁽²²⁸⁾ e del *ne bis in idem* ⁽²²⁹⁾, 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 CCNL Mobilità ferroviaria disciplina le procedure di negoziazione degli accordi aziendali aventi contenuto economico; le richieste di rinnovo devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Esigibilità ed efficacia della contrattazione collettiva

Solo quattro accordi hanno disciplinato clausole di tregua sindacale.

Il CCNL Alimentari, il CCNL Spazzole e pennelli e il CCNL Anas prevedono una clausola di tregua sindacale in forza della quale durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali o a procedere ad azioni dirette riferite al rinnovo contrattuale.

Invece l'accordo di rinnovo del CCNL Servizi assistenziali introduce una clausola di tregua unicamente per il mese antecedente e per quello successivo alla scadenza del contratto. Nel caso di presentazione tardiva

⁽²²⁸⁾ Cfr. CCNL Lapidei; CCNL Lavanderie industriali; CCNL Servizi ambientali. A titolo d'esempio, il CCNL Anas stabilisce che la contrattazione di secondo livello sia titolare per le materie espressamente delegate dalla contrattazione nazionale nei limiti della delega e ha aggiunto, tra le varie materie delegate alla contrattazione di secondo livello, la gestione delle tematiche inerenti a modalità di reclutamento dei fabbisogni legati alla stagionalità o alle attività ricreative ed assistenziali.

⁽²²⁹⁾ Si veda il CCNL Alimentari dove si dispone che «le Parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale». Il CCNL Autoscuole afferma che «Il secondo livello di contrattazione, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente c.c.n.l.».

della piattaforma, la clausola di tregua di estenderà ai 2 mesi successivi la presentazione della piattaforma medesima.

Regolazione dello sciopero

Delle ventiquattro intese prese a campione nessuna regola la materia dello sciopero. Si segnala soltanto il CCNL Autostrade e trafori il quale stabilisce che contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo viene revocato lo sciopero che era stato precedentemente indetto.

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE NEL TURISMO

SOMMARIO: *Fisionomia globale degli accordi analizzati e quadro di sintesi.* – 1. Premesse generali, contesto e obiettivi negoziali. – 1.1. Le relazioni sindacali al tempo “delle” crisi e oltre. – 1.2. Contrasto all’abusivismo: il caso Sicilia e il caso Liguria. – 2. Organizzazione del lavoro. – 2.1. Interventi negoziati sull’organizzazione del lavoro. – 2.1.1. Orario di lavoro. – 2.1.2. Banca ore. – 2.1.3. Pause, riposo giornaliero, riposo settimanale. – 2.1.4. Ferie. – 2.1.5. Lavoro notturno, straordinario e festivo. – 2.2. Classificazione del personale. – 2.3. Strumenti di lavoro e vestiario. – 2.4. Salute e sicurezza, ambiente e igiene. – 2.5. Videosorveglianza. – 3. Mercato del lavoro. – 3.1. Disciplina del mercato del lavoro. – 3.2. Tipologie di lavoratori e tipologie contrattuali. – 3.2.1. Il rapporto di lavoro a termine. – 3.2.2. Il contratto di apprendistato. – 3.2.3. Il contratto di lavoro part-time. – 3.2.4. Il lavoro intermittente. – 3.2.5. Il lavoro extra. – 3.3. Il periodo di prova. – 3.4. Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro. – 3.5. Il trattamento di fine rapporto. – 4. Appalti e terziarizzazione dei servizi. – 4.1. Le buone regole sull’appalto dei servizi nel settore ricettivo: il caso Sicilia. – 5. Welfare. – 6. Politica salariale. – 6.1. Premio di produttività. – 7. Relazioni sindacali, contrattazione e bilateralità. – 7.1. Il ruolo delle relazioni sindacali. – 7.2. Oggetto del contratto, validità e sfera di applicazione. – 7.3. Gli enti bilaterali territoriali del settore Turismo.

Fisionomia globale degli accordi analizzati e quadro di sintesi

La presente sezione del Rapporto è rivolta all’analisi della contrattazione integrativa territoriale nel settore del turismo (CIT) ⁽¹⁾. Gli accordi territoriali di seguito analizzati disciplinano relazioni e rapporti di lavoro nell’ambito delle aziende alberghiere, dei complessi turistici, delle aziende turistiche che svolgono un pubblico servizio, degli stabilimenti balneari, delle imprese di viaggio e turismo, dei porti ed approdi turistici. Oltre alla classica attività contrattuale collettiva territoriale, tra le predette intese figurano sei **accordi, avvisi e protocolli comuni riservati alle specifiche tematiche:**

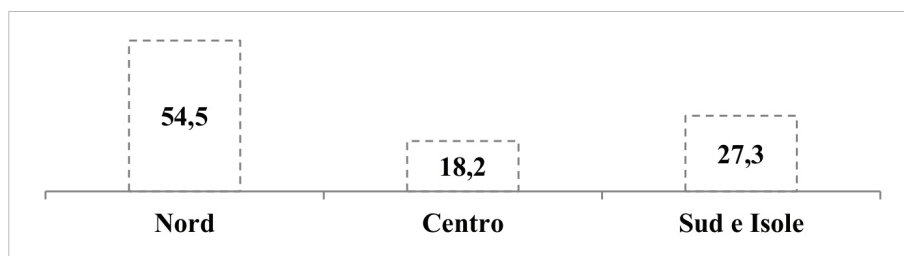
- a) della salvaguardia dell’occupazione stagionale;

⁽¹⁾ L’analisi interessa 22 accordi, di cui 3 del 2016, 9 del 2015, 1 del 2013, 3 del 2012, 1 del 2011, 1 del 2009, 2 del 2008, 1 del 2007 e 1 del 2005.

- b) della lotta contro l'abusivismo e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) della videosorveglianza;
- d) dell'appalto di servizi;
- e) della bilateralità.

La distribuzione geografica degli accordi analizzati è così articolata: 54,5% sottoscritti nelle Regioni del Nord Italia; 18,2% nelle Regioni del Centro Italia; 27,3% nelle Regioni del Sud e nelle Isole.

Grafico 1 – Distribuzione geografica degli accordi analizzati (%)

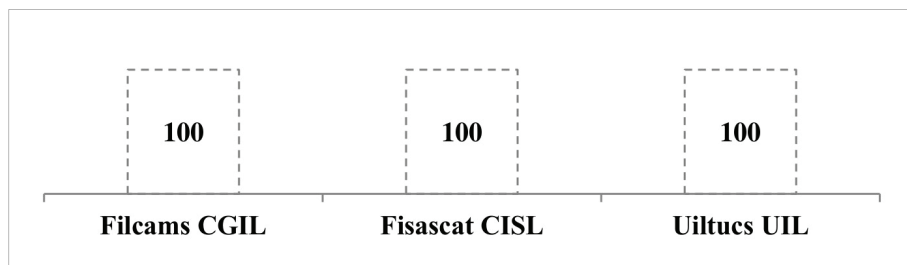


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Un primo dato che emerge dall'analisi di insieme del materiale contrattuale è la **mancanza di una copertura generalizzata della contrattazione territoriale su tutto il territorio nazionale**. A differenza di quanto avviene in altri settori produttivi contraddistinti da ampia vocazione e consolidata tradizione di contrattazione territoriale – l'agricoltura e l'edilizia – nel caso del turismo **difetta una uguale frequenza e sistematicità nello sviluppo del secondo livello negoziale, caratterizzandosi, al contrario, per disomogeneità nel tempo e nello spazio**.

D'altro canto, **la sottoscrizione unitaria da parte di tutte le rappresentanze sindacali interessate** vale quale conferma di una prassi della contrattazione settoriale che nel turismo non ha conosciuto – almeno sul versante sindacale – forme di contrattazione separata di cui altri settori produttivi hanno invece fatto esperienza nell'ultimo decennio. Tutti i contratti analizzati risultano sottoscritti unitariamente dalla Filcams-Cgil, dalla Fisascat-Cisl e dalla Uiltucs-Uil.

Grafico 2 – Federazioni sindacali firmatarie (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

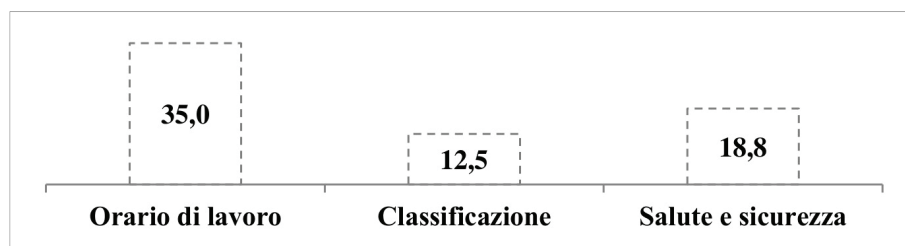
Per quanto concerne la Provincia autonoma di Bolzano, alle predette federazioni sindacali se ne somma un'altra: la *ASGB-Handel/GastGewerbe*, ovvero l'Unione sindacati autonomi altoatesini, sindacato organizzante i lavoratori di madrelingua tedesca e ladina nella Provincia autonoma.

In riferimento, invece, alle associazioni imprenditoriali che hanno sottoscritto il CCNL ed i CIT in esame, si registra la presenza di una varietà di sigle che affiancano, nella maggior parte dei casi, le associazioni datoriali "storiche". Oltre alla costante presenza di Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federcamping e Federreti – che rappresentano i vari settori del turismo – il CIT del Lazio contempla la presenza anche dell'Urart, associazione imprenditoriale regionale nata nel 1983 per tutelare gli interessi imprenditoriali delle aziende turistiche e recettive della medesima regione. Sempre per la Provincia autonoma di Bolzano, si registra, specularmente, la presenza dell'Unione albergatori e pubblici esercenti della Provincia autonoma di Bolzano (*Hotellers-und Gastwirteverband*), associazione imprenditoriale autonoma che tutela gli interessi delle aziende operanti nel territorio del Trentino Alto Adige. Infine, si segnala l'Associazione Albergatori Termali Abano Montegrotto, firmataria del CIT di Padova (2011) e di Abano Terme (2007).

Dall'impianto globale dei testi contrattuali, il turismo affiora quale settore complesso. Una complessità che interessa tanto le specificità delle singole componenti settoriali, tanto le diverse connotazioni territoriali dei servizi turistici. Specificità e diversità che si riflettono a loro volta sulla **eterogeneità dei contesti e degli esiti negoziali.**

Nelle sue diverse manifestazioni, la crisi è un tema ricorrente in molti contratti: alla contrattazione territoriale, a tal proposito, si è soliti riservare un ruolo contenitivo degli effetti deleteri per il mercato di riferimento, nonché un ruolo di sostegno alle iniziative pubbliche e private di salvaguardia della redditività imprese e del potere di acquisto dei lavoratori. In alcuni degli accordi più recenti si registra una **sensibilità verso fenomeni di concorrenza sleale** da parte di vecchi e nuovi attori che operano nel settore eludendo le normative di legge e contrattuali. In questo senso, è forte l'appello della rappresentanza ad interventi di contrasto delle autorità pubbliche, essendo la materia non pienamente nella disponibilità delle parti sociali.

Grafico 3 – Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro (%)



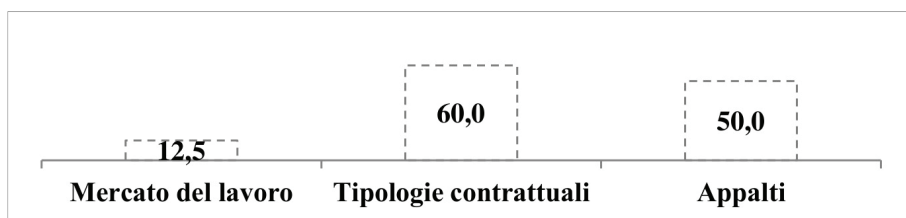
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Con riguardo alla macro-tematica delle politiche attive per la valorizzazione del lavoro e gestione negoziata dell'organizzazione, si riscontra una **eterogeneità delle soluzioni concordate in sede di contrattazione territoriale**, specie con riguardo a taluni istituti dell'orario di lavoro. Ciò, peraltro, coerentemente con la dipendenza del settore dai flussi turistici territoriali, variabili a seconda delle politiche nazionali e regionali (in riferimento alle attività turistiche *tout court*, ma anche all'ambiente, ai trasporti, al patrimonio paesaggistico-culturale); della capacità del territorio di resistere autonomamente ai cali di domanda; della vocazione alla rigenerazione dell'offerta di servizi nella filiera turistica. Non è un caso che le previsioni contrattuali si alternino tra la necessità di garantire **flessibilità alle imprese e, al tempo stesso, sicurezza e continuità occupazionale ai lavoratori**, in quanto figure ugualmente partecipi e con-

dizionate dalla struttura complessa, aleatoria e (anche) stagionale del mercato turistico.

Invero, sul piano della regolazione del mercato del lavoro, si avverte, in talune disposizioni, l'esigenza sindacale di fungere da **argine per una ulteriore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro**, definendo soprattutto le ipotesi tipiche di ricorso alle tipologie contrattuali. Seppur in termini ancora programmatici, si rinvencono altresì casi isolati di accordi che, in considerazione della forte stagionalità e ciclicità dell'attività turistica, prestano attenzione a tematiche quali la **formazione continua, il sostegno al reddito e la facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro**.

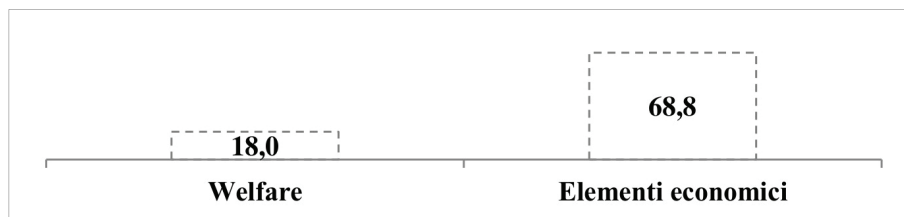
Grafico 4 – Mercato del lavoro, flessibilità del rapporto di lavoro e decentramento produttivo (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Tra le materie più regolate, figura la disciplina del contratto di appalto e delle ipotesi di decentramento produttivo. Circa la metà degli accordi disciplina la materia, con regole di carattere procedurale per la gestione dei cambi in sede sindacale, ovvero con la previsione di clausole sociali di varia natura. Diversi i casi in cui si prevede l'estensione in capo alle aziende terziste di alcuni obblighi contrattuali previsti per l'impresa committente.

Grafico 5 – Welfare e parte economica (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La materia del welfare registra una frequenza contrattuale piuttosto contenuta, e comunque limitata a tre istituti (malattia, vitto e alloggio, assistenza sanitaria integrativa), essendo ampiamente coperta dal sistema della bilateralità. **Indennità, maggiorazioni e premi** sono, nel complesso, gli istituti maggiormente trattati nell'ambito della contrattazione territoriale turistica.

1. Premesse generali, contesto e obiettivi negoziali

I punti chiave dell'analisi

- Nei testi contrattuali il turismo emerge come settore complesso. Una complessità che interessa tanto le specificità delle singole componenti settoriali, tanto le diverse connotazioni territoriali dei servizi turistici.
- Si riscontrano molteplici riferimenti al contesto di crisi del settore, rispetto al quale si tende a parlare al plurale, sia in relazione alle diverse fasi della congiuntura economica sfavorevole, sia in relazione ai diversi fattori di crisi.
- In taluni casi si registra un'attenzione della contrattazione verso la questione dell'abusivismo e dei fenomeni di *dumping*.

Il settore turistico italiano abbraccia diverse aree merceologiche, racchiudibili in cinque macro-aree: turismo stagionale (estivo, invernale,

weekend); turismo geografico (montano, lacustre, di mare); turismo culturale ed artistico; turismo religioso; turismo nazionale ed estero. Esso rappresenta il 12% del PIL e conta 3 milioni di lavoratori ⁽²⁾, traendo linfa vitale dai flussi turistici interni e internazionali che interessano l'Italia. Si caratterizza per un elevato grado di differenziazione delle aziende operanti al suo interno. In questo senso, il CIT di Roma parla di *complessità ed articolazione* delle aziende turistiche, «sia in termini di diversità di missione che in termini di numero degli addetti e di diversità di tipologia del lavoro», mentre il CIT per i dipendenti delle strutture ricettive per la Provincia di Lucca, nelle premesse, fa riferimento ad «offerte turistiche differenziate per aree contigue e non omogenee».

È in ragione di queste specificità locali che il sistema contrattuale del turismo affida alla contrattazione territoriale ampi spazi regolatori, definendo compiutamente il numero e il novero delle materie assegnate alla competenza concorrente, esclusiva e residuale della contrattazione decentrata. Nel merito, l'articolo 13 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come integrato dai successivi accordi di rinnovo, nello stabilire che la contrattazione integrativa non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione salvo quanto stabilito dallo stesso CCNL, procede all'elencazione delle materie che essa può disciplinare ⁽³⁾.

(2) La stima qui riportata è stata estrapolata da un apposito dossier pubblicato dal Ministero degli Affari esteri italiano, disponibile in www.esteri.it (*Attrazione Flussi Turistici*).

(3) Materie così elencabili: 1) azioni a favore del personale femminile; 2) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale; 3) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo; 4) stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti; 5) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato; 6) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro; 7) intervallo per la consumazione dei pasti; 8) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; 9) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio; 10) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno; 11) eventuale istituzione del lavoro a turno; 12) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dal CCNL; 13) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali; 14) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro; 15) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo; 16) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del CCNL; 17) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla spe-

Il medesimo articolo riserva alcune materie all'esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale ⁽⁴⁾.

1.1. Le relazioni sindacali al tempo “delle” crisi e oltre

Circa 2/3 dei contratti analizzati dedica un richiamo all'incidenza che le “crisi economiche” generano nel settore. Le crisi nel settore vengono determinate generalmente da un calo dell'affluenza turistica, riconnessa a un calo dell'attrattività dell'intero territorio ovvero all'inadeguatezza delle

cificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal CCNL; 18) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti; 19) premio di risultato; 20) regolamentazione nastro orario stagionali; 21) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della l. n. 300/1970.

⁽⁴⁾ Tali materie sono: 1) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati; 2) definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro; 3) definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dal CCNL; 4) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato secondo il CCNL; 5) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti; 6) definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'ente bilaterale; 7) determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dal CCNL; 8) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni; 9) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio del personale tavoleggiante dei locali notturni; 10) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali; 11) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva; 12) determinazione del compenso fisso ai maître o capi camerieri; 13) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti; 14) determinazione della misura della trattenuta cautelativa; 15) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione; 16) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato, da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause simili (stabilimenti balneari); 17) eventuali deroghe a quanto stabilito dal CCNL in tema di riduzione della paga base per gli stabilimenti balneari di 3^a e 4^a categoria; 18) clausole di uscita; 19) contratti a termine ed aziende di stagione; 20) disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali; 21) retribuzione onnicomprensiva; 22) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore; 23) funzionamento delle Commissioni paritetiche; 24) costituzione dei centri di servizio; 25) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività.

strutture esistenti. Già nel 2007, in effetti, si registrano pattuizioni in cui la “crisi” diventa fattore rilevante, se non determinante, dell’accordo collettivo, in taluni casi identificandosi addirittura con il suo presupposto, e da intendersi quale strumento dinamico a garanzia del recupero di redditività delle aziende ⁽⁵⁾. Una crisi che – per i fattori ultra-territoriali da cui è condizionata – viene percepita come insidia strutturale, risolvibile a patto che il coinvolgimento delle istituzioni pubbliche si traduca in mezzo di rilancio per l’intero settore, passando anche attraverso il superamento delle caratteristiche peculiari dell’attività lavorativa nello stesso ⁽⁶⁾. Insiidia, eppure, contestualmente, garanzia di profonde riflessioni sugli assetti economici esistenti nel territorio, da riformarsi, in una dimensione olistica ⁽⁷⁾, alla quale, in taluni casi isolati e felici, fa da contraltare l’ammissione di un certo margine di sviluppo ottenuto negli ultimi anni, per quanto indubbiamente travagliati.

Partecipò di una fase socio-economica caratterizzata da previsioni positive per il futuro, per quanto ancora condizionata dagli effetti della crisi economica, le organizzazioni sindacali e datoriali, nel biennio 2015-2016, rivendicano la strategicità del settore turistico per lo sviluppo del sistema Paese ⁽⁸⁾. Sebbene tale contributo, in termini occupazionali, si traduca, per lo più, in incremento del lavoro stagionale e dunque della percentuale

⁽⁵⁾ Il riferimento è al CIT di Padova del 2007, frutto della necessità sentita dalle parti firmatarie di stipulare uno specifico accordo per riequilibrare le disposizioni del contratto integrativo redatto qualche mese prima, così da far fronte all’emergente crisi del settore sul territorio.

⁽⁶⁾ Il recente CIT Turismo della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola 26 ottobre 2016 risente, nelle premesse, della necessità, avvertita dalle parti, di una maggiore vicinanza delle istituzioni pubbliche, così da rilanciare globalmente il settore, anche attraverso il superamento della stagionalità, ritenuta, in taluni casi, più che dato strutturale dell’attività, conseguenza indiretta di una insufficiente valorizzazione del patrimonio artistico, paesaggistico e culturale.

⁽⁷⁾ Dimensione che pare desumersi dal CIT dell’Isola d’Elba 4 marzo 2011 laddove sin dalle prime disposizioni – prendendo atto delle difficoltà per l’industria turistica dell’isola – si conviene nella volontà di recuperare competitività, attraverso la realizzazione di un vero e proprio “piano di settore”, pensato per la riqualificazione e il riequilibrio economico-finanziario delle aziende dell’intera isola. Un “riassetto” che passi anche per un maggiore sviluppo dei trasporti aerei e marittimi, per un’attività di marketing promozionale e per un’attività di formazione del personale operante nel settore.

⁽⁸⁾ Cfr. le premesse dell’*Avviso Comune in materia di Contrattazione Integrativa Territoriale e salvaguardia dell’Occupazione e del Reddito delle lavoratrici e dei lavoratori Stagionali del Turismo nella Regione Campania* del 2016.

di contratti a tempo determinato, in taluni casi esse hanno ritenuto – in particolare con un avviso *ad hoc* – di contenere gli effetti negativi della stagionalità ciclica e della disoccupazione involontaria; evenienze, almeno per parte sindacale, ritenute fattori di criticità del mercato del lavoro settoriale.

Dagli accordi analizzati emerge un'attenzione generalizzata per alcune problematiche strutturali dell'economia e della società italiana, capaci di provocare ricadute anche sul settore turistico, dal versante dell'impresa così come da quello del lavoro (anche alla luce dei recenti sviluppi normativi in tema di legislazione relativa), ovvero: la salvaguardia dell'occupazione; l'esigenza di arginare l'incremento di quelle attività ricettive non tradizionali ai limiti della legalità, capaci di produrre fenomeni di concorrenza sleale; il dilagare di fenomeni legati alla criminalità organizzata (soprattutto in riferimento alle regioni della Sicilia e della Campania); la sicurezza sui luoghi di lavoro; la necessità di gestire le nuove forme di controllo sullo stesso ⁽⁹⁾; il ruolo della bilateralità; il valore del dialogo sociale e, più in generale, delle relazioni sindacali nei momenti di crisi sistemica.

1.2. Contrasto all'abusivismo: il caso Sicilia e il caso Liguria

Si evidenziano due intese territoriali in materia di contrasto all'abusivismo turistico e ai connessi fenomeni di *dumping*: l'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* e l'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore del turismo*. I due accordi fanno riferimento al 2015 e interessano, rispettivamente, la Regione siciliana e la zona geografica del Levante ligure.

Le parti firmatarie – per ovviare alla diffusione di attività concorrenziali svolte senza il rispetto delle norme di legge – sono concordi nell'istituire strumenti utili a garantire che l'economia turistica si sviluppi in un quadro di legalità, correttezza e trasparenza, per raggiungere obiettivi di efficienza ed equità per mezzo di una prassi di dialogo sociale fondata sulla contrattazione, realizzata su diversi livelli. Si evince, in capo alle

⁽⁹⁾ È il caso del *Protocollo d'intesa per il rilascio dell'autorizzazione preventiva alla installazione di un impianto di videosorveglianza*.

parti sociali, la volontà di evidenziare il ruolo chiave del settore turistico all'interno dell'economia italiana, che contribuisce in maniera consistente al PIL ⁽¹⁰⁾, nonostante la difficile congiuntura economica in atto. Una rilevanza che potrebbe aumentare sensibilmente ove – sostengono i sottoscrittenti – accompagnata da adeguate politiche attive sostenute a livello pubblico.

In un simile contesto, la stessa Sicilia sarebbe candidata ad avere un ruolo di primo piano, ove si riuscisse a disporre di un adeguato contesto normativo capace di restituire l'importanza di alcuni principi indispensabili alla leale concorrenza ed al contrasto dell'esercizio abusivo delle attività ed al *dumping* contrattuale ⁽¹¹⁾. È sempre più comune, si rileva, l'insorgenza di forme di ricettività parallela incluse in un quadro normativo incerto, realizzata da soggetti economicamente deboli, che accolgono turisti in contesti atipici quali, ad esempio, case private ed aziende agricole. Un fenomeno – ritengono le parti – diffusosi indiscriminatamente e allontanatosi dall'originario principio ispiratore dell'occasionalità, per ciò stesso capace di provocare fenomeni di concorrenza sleale nei confronti dei soggetti che gestiscono l'attività ricettiva secondo tutti i crismi della legalità e della leale concorrenza ⁽¹²⁾. In tal senso, la crescita del mercato parallelo dell'ospitalità (favorita anche da portali web di condivisione e prenotazione che spesso non rispettano i criteri minimi previsti dalla legislazione italiana) passa anche per una sorta di "immunità sleale", prerogativa di tali soggetti, rispetto a controlli amministrativi, tributari e lavorativi (e ritenuta causa di riduzione del livello di protezione sociale nel settore) ⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ L'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* specifica che il valore aggiunto dalle attività connesse al turismo è pari a circa 83 miliardi di euro ed impiega 1,5 milioni di lavoratori. Gli esercizi ricettivi ospitano annualmente circa 375 milioni di pernottamenti ed i consumi turistici interni ammontano a 114 miliardi di euro.

⁽¹¹⁾ Così l'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia*.

⁽¹²⁾ Per ovviare a questa situazione e per estendere la tutela ai lavoratori impiegati, nell'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* le parti in sede nazionale hanno modificato la sfera di applicazione del CCNL Turismo includendo l'attività di affittacamere e bed and breakfast.

⁽¹³⁾ L'*Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia* riferisce, riguardo la tutela del consumatore, che si sono riscontrati diffusamente episodi di mancata protezione e di sicurezza dei turisti ospitati in attività ri-

Gli strumenti utili individuati dalle parti ai fini della realizzazione di un quadro normativo di “legalità, correttezza e trasparenza” concernono l’istituzione di una Commissione bilaterale territoriale ⁽¹⁴⁾ la quale, nel caso dell’*Avviso comune in materia di contrasto all’abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo in Sicilia*, si esprime nella forma di una Commissione bilaterale regionale, con composizione paritetica, e funzionale al contrasto all’abusivismo e all’illegalità nel settore turistico ricettivo.

Alle suddette Commissioni bilaterali sono affidati i seguenti compiti:

- 1) monitoraggio del fenomeno dell’abusivismo e della ricettività parallela, di reperimento ed elaborazione dei dati ed informazioni utili avvalendosi di strumenti idonei;
- 2) segnalazione agli organi di vigilanza di eventuali elementi ritenuti rilevanti per la lotta all’abusivismo;
- 3) realizzazione di studi ed indagini in tema;
- 4) promozione di iniziative utili ai fini della sensibilizzazione collettiva sulle tematiche dell’abusivismo.

Sulla base di quanto riportato, le rappresentanze sindacali e datoriali firmatarie richiedono alle amministrazioni pubbliche, agli enti privati, al Governo regionale e al Parlamento siciliano una serie di interventi normativi e amministrativi, di tenore comune. Più precisamente, con riguardo all’*Avviso comune in materia di contrasto all’abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo*, gli interventi richiesti sono volti ad assicurare che tutte le attività ricettive alberghiere ed extralberghiere siano svolte nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia edilizia, igienico-sanitaria e di pubblica sicurezza, nonché di quelle sulla destinazione d’uso dei locali e degli uffici. Le parti ritengono inoltre fondamentale un efficace sistema di controlli delle attività ricettive non tradizionali.

Alla luce della previsione, poi, di un regime fiscale diversificato per i soggetti non iscritti al registro delle imprese e per le attività ricettive non munite di partita IVA ⁽¹⁵⁾, si domanda un canale preferenziale per i datori di lavoro che applicano integralmente i contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori maggiormente rappresentative, nelle forme del beneficio della deducibilità

cettive parallele.

⁽¹⁴⁾ Tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti i presenti avvisi comuni.

⁽¹⁵⁾ Pari ad un’imposta del 23% nella forma della cedolare secca.

dall'imponibile IRAP del costo del lavoro relativo al personale assunto a tempo indeterminato ⁽¹⁶⁾.

In tema di piattaforme on-line, ancora, si richiede che al gestore venga riconosciuto il ruolo di sostituto d'imposta, provvedente alla riscossione. In parallelo, quanto alle attività ricettive di *bed and breakfast*, case e appartamenti per vacanze, si rileva la necessità di vederle iscritte al registro delle imprese turistiche, con conseguente qualifica di imprenditore turistico, qualora si attesti la non occasionalità dell'attività ⁽¹⁷⁾. Quanto ai contratti di locazione di immobili stipulati in qualsiasi forma ed anche di durata inferiore a trenta giorni, le parti propendono per l'obbligo di registrazione, secondo le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1986, n. 31.

2. Organizzazione del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- In generale, l'organizzazione del lavoro rispecchia l'esigenza di parametrarla alle fluttuazioni del mercato turistico, dei flussi occupazionali e della redditività aziendale nelle fasi di crisi.
- La regolazione oraria è dipendente dalle peculiarità soggettive dei lavoratori impiegati e di quelle oggettive del settore, vincolate, per lo più, alla concentrazione dei flussi turistici in determinati periodi dell'anno, dunque rispondenti ad un elevato grado di flessibilità.
- Non mancano disposizioni valide a fornire risposta alla "atipicità" dell'attività lavorativa turistica, sotto forma di frazionamento della prestazione.

⁽¹⁶⁾ Di cui all'art. 1, comma 20, della l. n. 190/2014.

⁽¹⁷⁾ Non può considerarsi occasionale, secondo le parti, quell'attività che si avvalga di normali canali commerciali e promozionali e che sia esercitata nel corso dell'anno per più di 60 giorni anche non consecutivi.

- Peculiare la regolamentazione delle pause giornaliere, dei riposi e delle ferie, legate alla “imprevedibilità” e continuità dei flussi turistici, esigenti un elevato grado di disponibilità da parte del lavoratore.
- Particolare attenzione appare riservata dalle parti alla disciplina del lavoro notturno e alle qualifiche maggiormente esposte alle sue ricadute, compensate in termini retributivi.
- Si evidenziano alcune regolamentazioni del sistema di classificazione e inquadramento del personale, le quali recepiscono le deleghe del CCNL in materia.
- Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sono volte, in generale, a dettagliare e potenziare il ruolo dei rappresentanti per la sicurezza, nonché a sviluppare nell’ambito della bilateralità percorsi di dialogo fondati sul superamento di ogni sorta di atteggiamento conflittuale in materia.
- Si segnala infine la sottoscrizione di un protocollo d’intesa per l’installazione di impianti di videosorveglianza, finalizzato al miglioramento delle condizioni di sicurezza in seno alle aziende, vista l’esigenza concreta di contrasto alle attività criminali.

2.1. Interventi negoziati sull’organizzazione del lavoro

Circa due terzi dei CIT analizzati contiene un apposito articolato dedicato all’organizzazione del lavoro. Nell’ambito di tale materia si rileva la presenza di contratti territoriali in cui:

- 1) si incide sulla libertà delle imprese di disporre unilateralmente dei dati relativi all’andamento occupazionale, dietro richiesta sindacale, soprattutto nelle fasi di crisi aziendale (facendo sempre salva la libertà di organizzazione del lavoro, saldamente nelle mani dell’imprenditore) ⁽¹⁸⁾;

⁽¹⁸⁾ È il caso del CIT Turismo del Lazio del 2013, nel quale si prevede che l’azienda – pur riservando la sua discrezionalità in materia di organizzazione del lavoro – dovrà

- 2) si riparametra l'organizzazione del lavoro in rapporto alle fluttuazioni del mercato turistico *tout court* ⁽¹⁹⁾;
- 3) si influisce sull'organizzazione del lavoro in funzione del mantenimento dei livelli occupazionali, dell'efficientamento delle strutture e del recupero di competitività delle stesse, passando per l'uso ordinario e straordinario della mobilità orizzontale e verticale, nonché di quella c.d. "internazionale" ⁽²⁰⁾.

2.1.1. Orario di lavoro

L'orario di lavoro è disciplinato nel 35% dei contratti analizzati. L'orario normale di lavoro viene fissato generalmente in 40 ore settimanali. Tra i CIT che intervengono sulla materia oraria, si può distinguere tra:

- 1) contratti che, accanto alla determinazione dell'orario normale di lavoro e all'istituzione della banca ore, elencano il novero delle attività da considerarsi "frazionate" ⁽²¹⁾;

fornire alle RSA o RSU informazioni circa l'andamento dell'occupazione nell'impresa, qualora ne facciano richiesta. Ciò, soprattutto, nelle fasi di crisi aziendale, facendosi obbligo agli imprenditori di fornire informazioni sulle misure di contrasto che si intendono adottare, contestualmente assegnando al sindacato il potere di richiedere incontri periodici per valutare e governare l'impatto della crisi.

⁽¹⁹⁾ Così il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola stipulato nel 2016. La scarsità di domanda dei servizi turistici in alcuni periodi dell'anno induce spesso al frazionamento della durata del rapporto di lavoro. Prendendo atto di ciò, le parti hanno disciplinato eventuali prestazioni in eccedenza (in caso di bisogno di manodopera in relazione all'eccessiva domanda di servizi) o casi di minore apporto lavorativo (viceversa, in caso di un calo della domanda dei servizi turistici).

⁽²⁰⁾ Cfr. il CIT di Abano Terme del 2007. In tema di mobilità c.d. internazionale, si consente uno spostamento della prestazione all'interno dello stesso gruppo/società con il mantenimento delle stesse mansioni e con il consenso dei lavoratori interessati. Al lavoratore che, su richiesta dell'azienda, si renda disponibile a svolgere mansioni riconducibili ad un livello diverso da quello di appartenenza sarà riconosciuta per il relativo periodo un'indennità pari alla differenza tra il livello di appartenenza e quello superiore. Resta salvo il disposto dell'art. 2103 c.c. e del CCNL Turismo vigente.

⁽²¹⁾ È il caso ad es. del CIT dell'Isola d'Elba del 2011 che definisce tali quelle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, cioè «quelle lavorazioni con l'orario giornaliero interrotto in più fasi, con congruo intervallo tra l'interruzione e la ripresa dell'attività lavorativa non inferiore almeno a due ore».

- 2) contratti che prevedono disposizioni specifiche in tema di orario giornaliero ⁽²²⁾;
- 3) contratti che contemplano la disciplina dell'orario multiperiodale, così come previsto dal decreto legislativo n. 66/2003, articolo 3, comma 2 ⁽²³⁾;
- 4) contratti che prevedono una diversa strutturazione dell'orario a seconda della tipologia contrattuale applicata al lavoratore ⁽²⁴⁾;
- 5) contratti che contengono disposizioni rafforzative dell'impegno al rispetto della disciplina contrattuale nazionale e legale in materia di orario di lavoro ⁽²⁵⁾;
- 6) contratti che prevedono un orario di lavoro differenziato a seconda dell'età del lavoratore, nonché modalità differenti di sanzione in caso di violazione dello stesso ⁽²⁶⁾;
- 7) contratti, infine, che prevedono una diversa distribuzione dell'orario normale di lavoro da quella generalmente diffusa.

Tra tale ultimo raggruppamento, in particolare, si segnala il CIT di Abano terme del 2007, il quale prevede che per tutti i lavoratori del Bacino termale euganeo l'orario di lavoro venga fissato a 39 ore settimanali, strutturate in 7 ore per 5 giorni e 4 ore consecutive per il sesto giorno. L'orario di lavoro della sesta giornata, inoltre, potrà subire uno spostamento massimo di un'ora, rispetto al normale orario di entrata degli altri giorni della settimana.

⁽²²⁾ Così l'accordo integrativo 27 agosto 2008 per i dipendenti del settore turistico e pubblici esercizi della Provincia di Bolzano, il quale prevede che l'orario di lavoro giornaliero debba essere concordato individualmente con il lavoratore.

⁽²³⁾ Cfr. il CIT della Regione Lazio del 2005.

⁽²⁴⁾ È il caso del CIT della Provincia di Treviso del 2008, che, in materia di lavoro intermittente, prevede che le prestazioni rese in un'unica giornata non potranno essere inferiori a 4 ore, mentre le prestazioni inferiori alle 6 ore giornaliere dovranno essere rese in un turno unico.

⁽²⁵⁾ L'accordo della Provincia di Bolzano del 2016 prevede un impegno per le parti a rispettare integralmente le disposizioni del contratto nazionale e della legislazione in materia di orari di lavoro.

⁽²⁶⁾ Cfr. ancora l'accordo della Provincia di Bolzano del 2016. La disposizione in materia sancisce la nullità dell'accordo nella parte in cui preveda un orario di lavoro superiore alle 40 ore settimanali per i lavoratori di età inferiore ai 18 anni; mentre, nel caso di lavoratori con età superiore ai 18 anni, le ore lavorate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale potranno essere compensate con ore di riposo nell'arco della stagione.

2.1.2. Banca ore

Il 12,5% dei contratti analizzati istituisce il meccanismo di recupero della banca ore. Tra i contratti rientranti nella percentuale, si segnalano il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2012 e quello dell'Isola d'Elba del 4 marzo 2011. Mentre il primo prevede un meccanismo per cui le ore lavorate in eccedenza saranno recuperate con ore di permesso di conguaglio, il secondo – oltre a prevedere, anch'esso, il medesimo meccanismo di recupero ⁽²⁷⁾ – contempla i “riposi compensativi” (anche in misura oraria) quale diritto di cui usufruire nel caso in cui le ore lavorate superino le 40 ore, e come alternativa al riconoscimento delle ore in eccedenza a titolo di straordinario.

2.1.3. Pause, riposo giornaliero, riposo settimanale

Il 12,5% dei CIT analizzati prevede disposizioni in merito a pause, riposo giornaliero e riposo settimanale. Tra di essi, si evidenziano il CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba del 4 marzo 2011, il quale, all'articolo 11, fissa in maniera puntuale gli intervalli di tempo per il consumo dei pasti ⁽²⁸⁾ ed una specifica disposizione per il riposo giornaliero dei dipendenti con orario di lavoro frazionato ⁽²⁹⁾ e per le coordinate cronologiche del riposo settimanale ⁽³⁰⁾; nonché il CIT di Abano Terme, che obbliga le aziende ad indicare per ciascun lavoratore dipendente la normale giornata di riposo cadente sempre lo stesso giorno della settimana ⁽³¹⁾.

⁽²⁷⁾ Per quanto concerne i lavoratori stagionali, a tal proposito, il CIT in questione prevede che alla scadenza del contratto o alla fine dell'anno solare si procederà alla verifica delle ore complessivamente lavorate.

⁽²⁸⁾ Per il pranzo e la cena sono previsti intervalli tra i 30 e i 60 minuti per pasto, non computabili nell'orario di lavoro. Per la colazione, invece, saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti, se la colazione viene consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

⁽²⁹⁾ Pari a 11 ore consecutive, frazionabile nell'arco della giornata.

⁽³⁰⁾ Si veda l'art 6 del CIT dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011.

⁽³¹⁾ Nel testo contrattuale si specifica inoltre che la mezza giornata di riposo del 6° giorno sarà goduta nel giorno immediatamente antecedente o susseguente quello del normale riposo settimanale.

2.1.4. Ferie

L'unico accordo che prevede una regolamentazione delle ferie è quello per i dipendenti degli alberghi e degli stabilimenti termali del Bacino Euganeo di Abano Terme. Esso disciplina in modo dettagliato il c.d. "piano ferie", in un territorio in cui la necessità di evitare la concentrazione del godimento delle stesse in alcuni periodi soltanto, nonché l'opportunità di attuare la rotazione dei periodi è dettata dalla natura stessa dei flussi della clientela ⁽³²⁾. All'articolo 14 è previsto che le aziende debbano predisporre il piano delle ferie per la stagione entro 60 giorni dall'apertura dell'albergo o dello stabilimento termale. Le parti specificano che il piano ferie è finalizzato a garantire, nei vari reparti delle imprese, una presenza adeguata di dipendenti per far fronte ai livelli della domanda dei servizi turistici richiesti. L'azienda, tuttavia, non potrà unilateralmente predisporre l'intero piano feriale in base alle proprie esigenze: si prevede, infatti, che le ferie maturate nell'anno solare possano essere godute per il 50% nei giorni stabiliti dall'azienda, e per un altro 50% su richiesta del dipendente. Qualora i giorni di ferie disposti dall'azienda non siano goduti entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, dovranno essere necessariamente usufruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo ⁽³³⁾.

2.1.5. Lavoro notturno, straordinario e festivo

Il 12% dei contratti analizzati contiene talune disposizioni relative al lavoro notturno, straordinario e festivo. In tema di lavoro notturno si distingue tra:

- 1) contratti che prevedono una disciplina del lavoro notturno particolare, in funzione del tipo di qualifica ed attività svolta dal lavoratore ⁽³⁴⁾;

⁽³²⁾ La modifica viene comunicata agli interessati con preavviso di almeno 7 giorni, rimborsando le eventuali spese sostenute per la rinuncia al periodo feriale programmato. Il CIT specifica che tale norma ha carattere di straordinarietà.

⁽³³⁾ Eventuali soluzioni alternative saranno soddisfatte dalle aziende in accordo con il lavoratore nei limiti di legge.

⁽³⁴⁾ Il CIT della Regione Lazio del 2005 prevede che la distribuzione dell'orario di lavoro per i lavoratori notturni addetti alla portineria delle strutture alberghiere, con un numero di camere non superiore a 50, debba essere fatta su 6 giornate lavorative, in de-

- 2) contratti che garantiscono speciali indennità al lavoratore notturno, in funzione di particolari esigenze aziendali ⁽³⁵⁾;
- 3) contratti che sanciscono la fascia di disponibilità massima da richiedersi al lavoratore, e le sue caratteristiche in ragione della specifica prestazione da adempiere ⁽³⁶⁾;
- 4) contratti che stabiliscono quali lavoratori debbano considerarsi notturni ⁽³⁷⁾.

In materia di festività e lavoro straordinario, unico, si segnala il CIT di Abano Terme. Quanto al primo istituto, l'articolo 15 disciplina l'indennità della festività non goduta, che in deroga all'articolo 219 del CCNL 19 luglio 2003 viene retribuita con la maggiorazione del 48%. Le festività cadenti nei giorni di riposo – siano essi di legge o di conguaglio – vengono inoltre retribuite con l'indennità della festività goduta. Quanto al secondo, si prevede che – fermo restando che le ore eccedenti le 39 ore settimanali sono da considerarsi ore straordinarie, e previa autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci – i lavoratori non potranno esimersi dal prestarlo senza giustificato motivo.

roga a quanto previsto dall'art. 178 del CCNL di settore. Ai portieri è concesso comunque un riposo intermedio non superiore a 3 ore ininterrotte.

⁽³⁵⁾ Si veda l'art. 16 del CIT per i dipendenti del settore turistico della Regione Lazio, laddove ai lavoratori notturni che diano la disponibilità al proprio datore di lavoro di far fronte ad eventuali esigenze della clientela, anche durante il riposo intermedio, si riconosce una speciale indennità, pari a 4 euro per ciascuna ora di riposo trascorsa nei locali aziendali a disposizione della clientela, anche senza svolgere la prestazione lavorativa.

⁽³⁶⁾ Il CIT di Abano Terme, all'art. 16, prevede che le parti potranno stabilire in 3 ore – oltre il normale orario di lavoro – la fascia di disponibilità richiesta al lavoratore ricoprente la mansione di portiere notturno. Durante tale fascia oraria, il lavoratore, se non chiamato a far fronte a delle necessità, non potrà essere considerato nell'esercizio delle sue funzioni, essendogli inoltre consentito di riposare. Per ogni ora di disponibilità prestata viene riconosciuta una retribuzione pari al 90% della paga oraria.

⁽³⁷⁾ All'art. 23 del CIT di Abano Terme è previsto che il fangoterapista, il portafango e il massoterapista sono da considerarsi con qualifica notturna. Per tali lavoratori l'orario notturno s'intende dalle ore 1.00 alle ore 4.00 e pertanto a detti lavoratori compete la maggiorazione del 12% della paga oraria per le ore effettuate nella predetta fascia oraria.

2.2. Classificazione del personale

Il CCNL Turismo predispone un sistema classificatorio articolato. Oltre alle previsioni contenute nella parte normativa, ove sono indicati i livelli di inquadramento e le rispettive mansioni, in allegato allo stesso le parti hanno sottoscritto una serie di accordi nazionali (definiti “settoria-li”) volti a delineare in maniera precisa le mansioni tipiche dei lavoratori a seconda dell’attività svolta dall’impresa nella quale trovano impiego ⁽³⁸⁾. Alla contrattazione e agli organismi territoriali il contratto nazionale riserva:

- 1) l’inserimento, nel sistema classificatorio territoriale, di qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione nazionale (lettera *p*, articolo 13, CCNL);
- 2) l’individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche nazionali (lettera *q*, articolo 13, CCNL).

Degli accordi analizzati, il 12,5% dedica dettagliate disposizioni alla classificazione del personale. Le parti, in alcuni casi, hanno definito un livello di inquadramento per particolari tipologie di lavoratori ⁽³⁹⁾, in altri, dei livelli di inquadramento in relazione a specifiche figure del settore ⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁸⁾ Nella parte normativa e generale del CCNL è previsto che i lavoratori siano inquadrati in un’unica classificazione articolata su 10 livelli professionali, di cui 2 relativi alla categoria quadri. Inoltre, una classificazione specifica è disposta dal CCNL per i dipendenti dei pubblici esercizi (art. 290), alberghi diurni (art. 371), complessi turistico-ricettivi all’aria aperta (art. 252), stabilimenti balneari (art. 355), imprese di viaggio e turismo (art. 201), aziende alberghiere (art. 389), porti e approdi turistici (art. 234).

⁽³⁹⁾ L’accordo territoriale della Provincia di Bolzano 8 giugno 2016 che regola i contratti a tempo determinato c.d. estivi dedica una disposizione all’inquadramento degli studenti/lavoratori che durante il periodo estivo vogliono acquisire conoscenze attraverso l’esperienza pratica di lavoro. L’art. 1 prevede che i lavoratori siano tutti inquadrati nel 4° livello di inserimento dei dipendenti maggiorenni qualificati. La medesima disposizione si applica anche agli apprendisti professionalizzanti per il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Mentre il livello di inquadramento è lo stesso per tutti i lavoratori/studenti, a prescindere dall’età e dalla provenienza formativa, per la regolamentazione della retribuzione non può dirsi lo stesso: essa varia in ragione dell’età e dell’anno scolastico di frequentazione.

⁽⁴⁰⁾ Il CIT per i dipendenti degli alberghi e degli stabilimenti termali del Bacino Euganeo di Abano Terme dedica un cospicuo articolato ai livelli di classificazione dei dipendenti. Vengono inquadrate, ad es., nel 3° livello del CCNL le figure professionali del

In particolare, merita un accenno la “mansione polifunzionale”, la quale si riferisce alla figura lavorativa della guida turistica, e più nello specifico al “tecnico dell’accoglienza turistica” (lavoratore che deve avere diverse capacità relazionali e comunicative, oltre che competenze specifiche). Il CIT di Abano Terme è l’unico accordo territoriale a disciplinarne l’inquadramento. O, meglio, a individuare un meccanismo in grado di individuare il livello di inquadramento più idoneo a tutelare le mansioni svolte dal dipendente. Infatti, le parti convengono – per incentivare ove possibile l’occupazione – di impegnare l’azienda che assuma un lavoratore polifunzionale a rilasciare allo stesso una dichiarazione certificante le mansioni prestate. Le assunzioni con qualifica “polifunzionale” saranno presentate alla Commissione paritetica che deciderà, su indicazione dell’azienda, la classificazione più idonea per il lavoratore.

2.3. Strumenti di lavoro e vestiario

Il 12,5% dei CIT disciplina in modo specifico l’utilizzo di strumenti e vestiario. In tale ambito è possibile registrare la presenza di accordi che:

- a) disciplinano l’uso del mezzo di trasporto per svolgere la prestazione di lavoro ⁽⁴¹⁾;
- b) prescrivono l’abbigliamento da lavoro in conformità a norme igienico-sanitarie ed in relazione alla mansione svolta ⁽⁴²⁾;
- c) regolano le spese di copertura assicurativa, presupposto per poter svolgere determinate mansioni all’interno dell’azienda turistica ⁽⁴³⁾.

sommelier (figura soggetta a titolo idoneo rilasciato da ente competente) e quella del fisioterapista.

⁽⁴¹⁾ Il CIT della Provincia di Treviso prende atto della prassi utilizzata nel settore della ristorazione collettiva, e cioè del trasporto dei pasti con un mezzo di trasporto, normalmente aziendale, per lo più effettuato dal lavoratore adibito all’apposita mansione (si veda l’art. 12).

⁽⁴²⁾ Il CIT di Abano Terme, all’art. 25, prescrive in maniera specifica il vestiario dei lavoratori con apposite qualifiche, al fine di garantire il rispetto delle norme igienico-sanitarie, il decoro lavorativo e l’identificabilità.

⁽⁴³⁾ Il CIT di Abano Terme tutela i bagnini dal costo delle coperture assicurative per svolgere la prestazione di lavoro: il contratto prevede che le aziende dovranno rimborsare all’assistente ai bagnanti, previa esibizione di idonea documentazione, le spese

2.4. Salute e sicurezza, ambiente e igiene

Il 18,8% dei contratti analizzati ha trattato il tema della sicurezza. In particolare, si registrano accordi che istituiscono ⁽⁴⁴⁾, su indicazione della legge, o rafforzano ⁽⁴⁵⁾ il ruolo del responsabile della salute e della sicurezza. In altri casi, le parti si sono impegnate a rendere effettive le tutele previste dal TU della sicurezza sui luoghi di lavoro (decreto legislativo n. 81/2008) in particolari contesti lavorativi: è il caso del CIT della Provincia di Treviso laddove si prevede che, nel caso di appalto, l'azienda committente assumerà su di sé l'obbligo di rispetto della normativa vigente in materia di infortuni sul lavoro in solidarietà con l'azienda appaltatrice ⁽⁴⁶⁾.

Nell'ambito delle politiche condivise destinate alla gestione della normativa sulla sicurezza sui posti di lavoro, le parti sociali siciliane del turismo, recentemente, hanno ritenuto di incidere altresì sull'impianto della bilateralità territoriale esistente. Il 27 novembre 2015, a tal proposito, le associazioni imprenditoriali Federalberghi Uras Sicilia, Fipe Sicilia, Faita Sicilia e Fiavet Sicilia, e le organizzazioni sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs hanno sottoscritto l'*Accordo per la costituzione dell'organismo paritetico del turismo regionale e territoriale della Sicilia e del rappresentante territoriale per la sicurezza*.

Con il suddetto accordo, come riportato in premessa, le parti sottoscrittrici hanno inteso avviare un percorso di dialogo sul tema della sicurezza, fondato sul superamento, nel tempo, di ogni sorta di atteggiamento conflittuale. In tale logica, viene costituito un organismo paritetico regionale, all'interno dell'ente bilaterale regionale del turismo siciliano.

dallo stesso sostenute per il rinnovo del patentino e per la copertura assicurativa di responsabilità professionale.

⁽⁴⁴⁾ Il CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011 istituisce il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) ai sensi degli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 81/2008 (TU salute e sicurezza) per le imprese alberghiere e recettive. La modalità di designazione, la durata dell'incarico e i contenuti specifici della formazione sono demandate alla Commissione paritetica.

⁽⁴⁵⁾ Il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola 26 ottobre 2016 prevede che le aziende dovranno versare un contributo per implementare il servizio RLST. La misura quantitativa del contributo sarà definita con apposito accordo.

⁽⁴⁶⁾ Si veda l'art. 8 del CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008.

Gli organismi paritetici territoriali di settore rispecchiano la composizione di tre rappresentanti per la parte datoriale e tre per la parte sindacale. I compiti affidati all'organismo paritetico regionale comprendono:

- 1) l'interpretazione univoca nell'ambito tematico generale della sicurezza;
- 2) la determinazione dei fabbisogni formativi specifici di un territorio, in collaborazione con gli enti territoriali preposti e con le associazioni di categoria;
- 3) la formazione e l'informazione dei soggetti interessati al tema della salute e sicurezza e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 4) la ricezione e vigilanza sulle nomine dei RTSL operate dalle aziende;
- 5) la designazione di esperti in materia di sicurezza quando richiesta congiuntamente dalle parti;
- 6) la vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'EBRTS (ente bilaterale del turismo siciliano), con tale accordo, diventa «sede di prima istanza obbligatoria» per le controversie individuali e pubbliche in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

2.5. Videosorveglianza

In riferimento al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, si segnala la sottoscrizione del *Protocollo d'intesa per il rilascio dell'autorizzazione preventiva all'installazione di un impianto di videosorveglianza*. In considerazione della riforma dell'articolo 4 Stat. lav. ex articolo 23, comma 1, decreto legislativo n. 151/2015, in tema di utilizzo di tecnologie ed impianti audiovisivi sui luoghi di lavoro, le rappresentanze datoriali Federalberghi Uras Sicilia, Fipe Sicilia, Faighta Sicilia e Fiavet Sicilia hanno convenuto, insieme a Filcams, Fisascat, e Uiltucs (attraverso lo strumento dell'EBRTS) di semplificare le procedure per l'ottenimento dell'autorizzazione all'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza con apparati antifurto e antirapina. Obiettivo delle organizzazioni stipulanti è il miglioramento delle condizioni di sicurezza in seno all'azienda, vista l'esigenza concreta di contrasto alle attività criminali.

Sul presupposto che l'installazione di impianti audiovisivi e, più in generale, le nuove tecnologie a difesa del patrimonio costituiscano un significativo deterrente per i malviventi, si è data risposta all'«urgenza di accrescere il livello di protezione, tutela e sicurezza» di numerosi esercizi commerciali, tra i quali, in particolare, rientrano quelle attività che prevedono consistenti giacenze di denaro ⁽⁴⁷⁾.

Le parti firmatarie precisano che l'utilizzo delle apparecchiature di videosorveglianza dovrà essere funzionale unicamente al rafforzamento della sicurezza. A tal proposito si stabilisce l'obbligo di informazione dei dipendenti ⁽⁴⁸⁾ e di adeguamento alle eventuali nuove discipline dettate dal Garante per la protezione dei dati personali, con appositi cartelli esposti sia all'interno sia all'esterno dell'impresa, nonché con una comunicazione scritta, *ad hoc*.

L'accordo prevede che l'angolazione di ripresa sia rivolta ai locali maggiormente esposti a rischio di furti o rapine, e che la ripresa dei dipendenti debba essere puramente occasionale, come da provvedimento del Garante della privacy dell'8 aprile del 2014. Le immagini registrate dal sistema di videosorveglianza, necessariamente a circuito chiuso, non potranno in alcun modo essere divulgate all'esterno dei locali commerciali.

Un ruolo di primo piano viene assegnato all'addetto alla videosorveglianza, eletto dalle RSA/RSU (o dai dipendenti, in assenza di rappresentanti sindacali aziendali). In effetti, le registrazioni potranno essere visionate unicamente in presenza del suddetto, e non potranno in alcun modo essere utilizzate con scopi diversi dalla tutela del patrimonio aziendale. Con l'intento di garantire effettiva tutela, le immagini potranno essere esportate su supporto fisso sempre e solo in presenza dell'incaricato alla sorveglianza ⁽⁴⁹⁾. Le apparecchiature di registrazione dovranno essere custodite in modo appropriato ed il periodo di conservazione delle immagini dovrà essere limitato al massimo alle 24 ore, fatte salve speciali esigenze di conservazione.

⁽⁴⁷⁾ Che nel corso degli ultimi anni sono sottoposte a concreti e diffusi rischi di rapina e di fenomeni criminosi.

⁽⁴⁸⁾ Ai sensi dell'art 13 del d.lgs. n. 196/2003.

⁽⁴⁹⁾ Nel caso di comprovata urgenza ed essendo impossibilitato l'incaricato alla videosorveglianza a presenziare alle operazioni di visione delle immagini, la ditta potrà aprire la busta sigillata contenente la password comunicandolo tempestivamente all'incaricato stesso.

La procedura d'autorizzazione annuale per le imprese che intendano attivare un sistema di videosorveglianza, come previsto dal protocollo, consta di:

- 1) una presentazione, per il tramite dell'EBRTS, di una richiesta di parere alla "Commissione tecnica" *ad hoc* (costituita da tre rappresentanti datoriali, tre rappresentanti sindacali ed uno in rappresentanza dell'ente bilaterale) ⁽⁵⁰⁾;
- 2) una emanazione di un parere motivato, favorevole o contrario all'installazione, emesso dalla stessa;
- 3) una trasmissione del parere favorevole alle organizzazioni sindacali ai fini della sua sottoscrizione;
- 4) un invio alla DTL, da parte dell'ente bilaterale, del parere e dell'accordo ai fini della registrazione;
- 5) una pubblicazione, sul sito dell'ente bilaterale, delle autorizzazioni rilasciate.

Le autorizzazioni eventualmente rilasciate, in ogni caso, saranno custodite presso i locali dell'EBRTS e dovranno essere collocate nell'albo delle comunicazioni aziendali ed in tutti gli altri strumenti di informativa.

3. Mercato del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Considerata la strutturale flessibilità insita nella prestazione lavorativa turistica, si avverte, in talune disposizioni, l'esigenza sindacale di fungere da argine per una ulteriore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, definendo soprattutto le ipotesi tipiche di ricorso al lavoro intermittente.
- Seppur in termini ancora programmatici, si rinvencono casi isolati di accordi che, in considerazione della forte stagionalità e ciclicità dell'attività turistica, prestano attenzione a tematiche quali la formazione continua, il sostegno al reddito, la facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro.

⁽⁵⁰⁾ L'ente bilaterale regionale del turismo siciliano potrà decidere di istituire analoghe Commissioni in sede territoriale in presenza di istanza.

- Più della metà dei contratti territoriali analizzati ha regolato le tipologie contrattuali. Tra di esse, si segnalano quattro macro-aree contrattuali: 1) il rapporto a termine; 2) il contratto di apprendistato; 3) il part-time; 4) il lavoro intermittente.
- In tema di contratto a termine, emergono contratti atti a regolare l'istituto sia dal punto di vista dell'attività svolta dall'impresa, sia in funzione delle caratteristiche soggettive del lavoratore.
- Ampia la regolamentazione del contratto di apprendistato, con normative di dettaglio rispetto alla disciplina nazionale, la quale viene ad essere integrata in ogni aspetto del rapporto di lavoro: dalla formazione, alla retribuzione, ai diritti dell'apprendista.
- Diffusa altresì la disciplina integrativa degli istituti tipici del part-time (es. clausole elastiche e flessibili), così come del lavoro intermittente, in funzione di contrasto al lavoro irregolare nel caso in cui le aziende non possano fronteggiare picchi di lavoro con l'organico esistente.
- Da annotare quanto pattuito dalle parti sociali laziali in tema di lavoro extra, accanto al novero delle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, legate alla tipologia contrattuale o al settore d'appartenenza dell'impresa.

3.1. Disciplina del mercato del lavoro

Nell'ambito delle disposizioni rivolte, latamente, al governo delle logiche del mercato del lavoro, il 12,5% dei contratti analizzati prevede delle pattuizioni finalizzate ad illustrare le necessità di utilizzo di alcune tipologie contrattuali, o ad escludere l'applicazione di alcune norme di legge che possano flessibilizzare ulteriormente il rapporto di lavoro (più di quanto esso non si caratterizzi come tale nel settore turistico). In altri casi, le parti – confermando che il contratto di lavoro a tempo indeterminato resta centrale all'interno del mercato del lavoro – salvaguardano

l'interesse dei lavoratori, soggetti alla variabilità della durata dei rapporti di lavoro in relazione alle fluttuazioni del settore, alla stabilità nel tempo del rapporto ⁽⁵¹⁾.

Salvaguardia dell'occupazione

In tema di salvaguardia dell'occupazione, si attesta la firma dell'*Avviso comune in materia di contrattazione integrativa territoriale e salvaguardia dell'occupazione nella regione Campania*, sottoscritto il 14 giugno 2016 da Filcams-Cgil Campania, Fisascat-Cisl Campania ed Uiltucs-Uil Campania, per parte sindacale, e Federalberghi Campania per parte datoriale. Le associazioni sindacali e datoriali, in premessa, concordano nel ritenere la stagionalità ciclica un connotato strutturale del settore Turismo, che costringe migliaia di lavoratori ad affrontare periodi di disoccupazione involontaria. È questo che spinge le parti a fornire una risposta alla recente entrata in vigore della nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) ⁽⁵²⁾, ritenuta insufficiente a tutelare economicamente i lavoratori nelle fasi di disoccupazione involontaria. Più nel dettaglio, sindacati e organizzazione imprenditoriale, oltre a richiedere alla Regione Campania un intervento di natura economico-finanziaria che garantisca un'adeguata tutela reddituale per i lavoratori stagionali del settore Turismo, domandano agli organi pubblici deputati l'avvio di un percorso di confronto che giunga quanto prima ad una contrattazione integrativa di secondo livello territoriale per territori omogenei. Ciò, guardando all'obiettivo del prolungamento stagionale delle fasi di attività, tramite interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, della facilitazione dell'equilibrio economico tra domanda e offerta di lavoro, nonché aprendo alla possibilità di utilizzare gli impianti turistici nei periodi di bassa stagione ad un regime di tariffe agevolate. Allo stesso scopo, le parti invitano la Regione ad una maggiore condivisione delle politiche relati-

⁽⁵¹⁾ Il CIT di Abano Terme del 2007 ribadisce «la centralità e la inderogabilità della durata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro che deve essere garantita agli addetti dalle aziende alberghiere del Bacino Termale di Abano e Montegrotto». Pertanto alle aziende ed ai lavoratori del Bacino termale euganeo, per espressa volontà delle parti stipulanti il presente accordo, non troveranno applicazione le disposizioni di legge e contrattuali relative alle aziende stagionali ad eccezione di quelle espressamente richiamate o riportate nel contratto.

⁽⁵²⁾ La Naspi è entrata in vigore il 1° gennaio 2016.

ve alla programmazione e promozione turistica, nonché alla valorizzazione dei territori a vocazione turistica, così da favorire quanto possibile il prolungamento della stagionalità.

Sportello del lavoro

Particolare attenzione merita lo “sportello del lavoro” contemplato dal CIT di Abano Terme del 2007 e da quello di Treviso del 2008. Con la sua istituzione, le parti si prefiggono (nel rispetto delle norme vigenti sul collocamento) di agevolare il flusso di lavoratori tra le aziende e le richieste di lavoro provvisorio. Le aziende si impegnano a fornire allo sportello del lavoro la lista di disponibilità dei lavoratori in sospensione ed in esubero, precisando qualifiche e mansioni, nonché la disponibilità dei lavoratori stessi. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali si obbligano a comunicare le disponibilità dei lavoratori, anche in cerca di prima occupazione o iscritti alle liste di mobilità, all’assunzione o al passaggio diretto da un’azienda all’altra. Le aziende s’impegnano inoltre a chiedere allo sportello del lavoro qualsiasi necessità di lavoro momentanea e comunque provvisoria con possibilità di ricorso a richieste nominative, anche per lavori e servizi che rivestono carattere di urgenza.

3.2. Tipologie di lavoratori e tipologie contrattuali

Il 60% dei contratti territoriali analizzati ha regolato le tipologie contrattuali. Più in particolare, sono stati disciplinati:

- 1) il rapporto a termine;
- 2) il contratto di apprendistato;
- 3) il part-time;
- 4) il lavoro intermittente.

Nell’ambito di tali regolamentazioni, le parti hanno dedicato cenni particolari al lavoro supplementare e al c.d. lavoro extra, che offrono peculiari risposte alle imprese in ragione delle caratteristiche del lavoro nel settore.

3.2.1. Il rapporto di lavoro a termine

In riferimento al contratto a tempo determinato, deve precisarsi che gli accordi di rinnovo che hanno trattato la disciplina fanno fede alla normativa precedente al decreto legislativo n. 81/2015. Parte degli accordi analizzati, in effetti, esercitano le deleghe previste dall'abrogato decreto legislativo n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012.

In ogni caso, si registrano statuizioni nell'ambito del rapporto di lavoro a termine, specificatamente, per le aziende stagionali ⁽⁵³⁾ e per le strutture alberghiere e turistiche che assumono studenti durante il periodo estivo ⁽⁵⁴⁾. Gli accordi analizzati disciplinano diversi istituti del rapporto a termine, come previsto dal CCNL ⁽⁵⁵⁾. In particolare:

- a) la durata massima del rapporto ⁽⁵⁶⁾;
- b) il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato ⁽⁵⁷⁾;

⁽⁵³⁾ Si tratta dell'accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle aziende del settore Turismo siglato a Bolzano il 20 maggio 2015.

⁽⁵⁴⁾ Si tratta dell'accordo territoriale delle aziende della Provincia di Bolzano del settore Turismo e pubblici esercizi sui contratti a tempo determinato estivi dell'8 giugno 2016.

⁽⁵⁵⁾ L'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 2014 (artt. 78 e 87) affida alla contrattazione integrativa il compito di stabilire una maggiore estensione della durata complessiva di 18 mesi dei contratti a termine stipulati nelle imprese, purché contenuta entro i limiti previsti dalla legge. Inoltre, il contratto integrativo – su delega del CCNL – può stabilire le ipotesi nelle quali è consentito il contratto a termine a-causale; in questa ipotesi rientrano sia i contratti a-causali stipulati ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, sia le ipotesi aggiuntive dalla contrattazione di secondo livello.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. il CIT della Regione Lazio, che ha stabilito, in materia di rapporto di lavoro a termine, che la durata massima del contratto sia pari a 18 mesi. È possibile instaurare rapporti con durata superiore ai 18 mesi sino ai 24 mesi purché l'azienda sia disposta a convertire una percentuale di lavoratori a tempo determinato a tempo indeterminato. Si veda anche CIT di Abano Terme, secondo cui i rapporti di lavoro a tempo determinato – esclusi quelli stipulati per sostituire lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro – stipulati dalle aziende alberghiere del Bacino termale euganeo non possono, anche in caso di proroga del contratto, superare la durata massima di 8 mesi circa, nell'arco del periodo lavorativo annuo, o quella superiore eventualmente garantita per lo stesso periodo a parità di qualifica, ai lavoratori a tempo indeterminato.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. il CIT di Abano Terme, secondo cui i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nella riassunzione con contratto a tempo determinato presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica. Si veda anche l'accordo di Bolzano 20 maggio 2015, che sulle

- c) la percentuale di lavoratori da poter assumere con contratto a termine ⁽⁵⁸⁾;
- d) il rinnovo del contratto ⁽⁵⁹⁾;
- e) le causali ⁽⁶⁰⁾.

In alcuni casi le parti hanno rafforzato alcuni diritti in relazione alla tipologia contrattuale in questione. Nell'accordo di Bolzano del 2015, per le aziende stagionali, le parti dettano una peculiare disciplina della risoluzione del rapporto a termine, volta a tutelare il lavoratore nel caso di recesso da parte del datore di lavoro senza rispettare il termine di preavviso ⁽⁶¹⁾.

modalità di esercizio del diritto di precedenza fa rinvio all'art. 81 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, alla cui lettura si rimanda.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle aziende del settore Turismo siglato a Bolzano il 20 maggio 2015, che prevede l'estensione del limite di stipulazione fino al 60% del totale dei dipendenti. In caso di violazione della percentuale convenuta, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, «sin dalla data di stipulazione del contratto individuale» (art. 1).

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'accordo integrativo provinciale per i dipendenti delle aziende del settore Turismo siglato a Bolzano il 20 maggio 2015, che in materia richiama la normativa sul c.d. *stop & go*, cioè l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra la stipulazione di un contratto a termine ed un altro tra il lavoratore e l'impresa, precisando che il criterio non viene applicato per le aziende stagionali (di veda l'art. 5, commi 3 e 4-ter, del d.lgs. n. 368/2001). Il CIT di Abano Terme prevede che il contratto a termine avente come ragione la mera stagionalità dell'attività svolta, stipulato per una durata inferiore rispetto all'apertura dell'albergo in virtù della non prevedibilità del flusso della clientela, possa essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale del Bacino termale euganeo.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. il CIT di Abano Terme, che all'art. 8 prevede che le aziende potranno ricorrere a contratti a termine per ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dalla legge e dal CCNL per le aziende non stagionali. Le aziende potranno ricorrere anche a contratti a termine in ragione della mera stagionalità dell'attività svolta, purché il complessivo numero dei contratti a termine (sono esclusi dal computo complessivo i contratti a termine per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro) rientrino nei limiti delle percentuali inderogabili indicati dal contratto.

⁽⁶¹⁾ Nel CIT si è stabilito che i contratti a termine possano anche non prevedere il termine di chiusura dell'attività stagionale. Al datore di lavoro, in effetti, è riconosciuta la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro comunicando al lavoratore il recesso almeno 15 giorni prima rispetto alla data di chiusura dell'attività stagionale. Nel caso in cui ciò non avvenga, il datore dovrà corrispondere un'indennità di mancato preavviso pari a 15 giorni. Il lavoratore, invece, potrà presentare in qualsiasi momento le dimissioni, rispettando sempre il termine di preavviso pari a 15 giorni. Per poter applicare tale disciplina,

In relazione, invece, al contratto a termine estivo, l'unica ipotesi ravvisabile è quella contemplata dall'accordo della Provincia di Bolzano del 2016 ⁽⁶²⁾. Esso prevede che tale tipologia contrattuale possa essere utilizzata per assumere studenti di scuole alberghiere, istituti professionali superiori, scuole professionali, corsi di studi universitari o altre scuole, con un percorso di studi non affine al turismo, limitatamente al reparto sala e bar. Per quanto riguarda gli studenti delle scuole alberghiere e degli istituti professionali del turismo, nonché di corsi universitari attinenti al settore, questi potranno essere impiegati nelle mansioni affini al percorso di studi frequentato.

3.2.2. Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato risulta disciplinato nel 25% dei casi, anche se, al pari di quanto rilevato in materia di contratto a termine, occorre sottolineare l'obsolescenza di alcuni CIT in tema, intervenuti prima del testo di riordino dell'apprendistato che ha riformato l'istituto a seguito della emanazione del decreto legislativo n. 167/2011. Nel complesso, la contrattazione integrativa ritiene tale tipologia contrattuale uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Nel merito, si riscontrano accordi che hanno definito i livelli di inquadramento in relazione alle mansioni svolte dall'apprendista ⁽⁶³⁾; accordi che sono intervenuti sul periodo di formazione e sui limiti quantitativi di assunzione ⁽⁶⁴⁾; accordi che sono intervenuti sui livelli retributivi dell'apprendista ⁽⁶⁵⁾.

Si registrano, peraltro, accordi incentrati sulla sola individuazione delle incombenze datoriali a presidio della formazione effettiva dell'ap-

alle parti è fatto obbligo di dover indicare nel contratto di lavoro la natura stagionale dell'impiego.

⁽⁶²⁾ Accordo territoriale delle aziende della Provincia di Bolzano del settore Turismo e pubblici esercizi sui contratti a tempo determinato estivi dell'8 giugno 2016.

⁽⁶³⁾ Cfr. CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016; CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011; CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano 20 novembre 2012.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano 20 novembre 2012.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016.

prendista ⁽⁶⁶⁾. Tenendo conto della mancanza di un sistema nazionale di certificazione delle competenze dell'apprendista, le parti del CIT della Provincia di Verbania del 2016 hanno stabilito che nel caso in cui un lavoratore apprendista presenti una formazione coerente con le esigenze d'impresa, prima che un titolo di studio pertinente al settore in cui lavora, ai fini di un alleggerimento degli oneri formativi, sarà il datore di lavoro, autonomamente, a valutare la validità e l'attinenza del titolo stesso; mentre nelle ipotesi di esperienze pregresse nel settore o nel caso di partecipazione ad eventi formativi, il datore di lavoro potrà chiedere di attestare le competenze all'ente bilaterale territoriale (che in questo caso è l'EBTurismo Verbania-Cusio-Ossola).

Anche la retribuzione dell'apprendista ⁽⁶⁷⁾ ed il limite quantitativo di assunzione degli apprendisti ⁽⁶⁸⁾ sono stati oggetto di disciplina. Per quanto concerne la retribuzione base, questa è scaglionata su percentuali e calcolata di anno in anno in base al livello per il quale si compie l'apprendistato. La retribuzione corrisponde a quella per cui l'apprendista avrebbe diritto se fosse stato inquadrato due livelli al di sotto di quello in cui è effettivamente inquadrato. Sul limite quantitativo di assunzione, invece, si registra la presenza di un meccanismo che è volto a garantire un bilanciamento tra nuovi apprendisti e stabilizzazione dei precedenti rapporti di apprendistato.

Alcuni accordi, come nel caso del CIT della Regione Lazio e del CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano del 20 novembre 2012, si occupano del trattamento contributivo e retributivo dell'apprendista nel periodo di malattia ⁽⁶⁹⁾. Nel primo caso, la

⁽⁶⁶⁾ Il CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano 20 novembre 2012 individua 4 aree formative nelle quali le aziende del settore possono stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante. Le aree di interesse sono: a) cucina e pasticceria; b) servizio e bar; c) ufficio reception; d) centro benessere, estetista, parrucchiere.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. l'art. 11 del CIT di Bolzano 27 agosto 2008 e l'art. 13 del CIT di Bolzano 29 novembre 2012.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. CIT della Regione Lazio del 2005; CIT di Bolzano 27 agosto 2008; CIT di Bolzano 29 novembre 2012.

⁽⁶⁹⁾ Il CIT della Regione Lazio del 2005 si occupa di disciplinare il periodo di malattia dell'apprendista. La percentuale dell'indennità che viene riconosciuta all'apprendista è parametrata al livello nel quale è inquadrato. Il CIT specifica che le disposizioni in materia di malattia dell'apprendista si applicano una volta superato il periodo di prova. Il CIT di Bolzano 20 novembre 2012, invece, garantisce il 100% della

percentuale dell'indennità che viene riconosciuta all'apprendista è parametrata al livello nel quale è inquadrato; nel secondo caso, invece, è garantita un'indennità pari 100% della retribuzione all'apprendista che sia in degenza fino al 180° giorno.

3.2.3. Il contratto di lavoro part-time

Anche in materia di contratto di lavoro a tempo parziale, la contrattazione integrativa è intervenuta per disciplinarne i diversi istituti. Dal 25% dei CIT analizzati emerge che le parti hanno disciplinato il contratto part-time in relazione a:

- 1) modalità di pattuizione delle clausole elastiche e flessibili;
- 2) maggiorazioni retributive delle ore lavorate in attuazione delle predette clausole;
- 3) modalità e cause di recesso dall'accordo contenente le clausole elastiche o flessibili;
- 4) ipotesi di conversione del rapporto da full-time a part-time;
- 5) orario di lavoro.

Un'importante novità introdotta nel 2016 dalla contrattazione integrativa nella Provincia di Verbania è quella del lavoro a tempo parziale "*post partum*". Le lavoratrici impiegate a tempo indeterminato potranno chiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full-time a part-time qualora – dopo il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prevista dalla legge per la gravidanza e la maternità – volessero assistere la prole fino al raggiungimento dei 3 anni di età. L'articolo 8 del testo contrattuale si premura di fissare un limite: potranno beneficiare della trasformazione temporanea, in effetti, solo il 5% delle dipendenti dell'unità produttiva, mentre nelle unità produttive composte da un numero compreso tra dieci e diciannove lavoratori, il beneficio potrà essere concesso esclusivamente ad una lavoratrice. In alternativa, la lavoratrice necessitante del beneficio potrà richiedere un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 3 mesi dalla fine del periodo di astensione obbligatoria fino al compimento del primo anno di età del bambino.

retribuzione all'apprendista che sia in degenza fino al 180° giorno da quando si è verificato l'evento, mentre per quanto concerne i casi di gravidanza e puerperio il CIT rinvia al TU n. 151/2001.

3.2.4. Il lavoro intermittente

Dal campione analizzato, è emersa anche una percentuale (25%) di contratti integrativi che hanno disciplinato il lavoro intermittente, in funzione di contrasto al lavoro irregolare nel caso in cui le aziende non possano fronteggiare picchi di lavoro con l'organico esistente. In quest'ottica, le parti concordano sul fatto che il lavoro intermittente sia una risposta adeguata al lavoro sommerso e allo stesso tempo fornisca una risposta ai giovani che vogliono occasionalmente integrare il proprio reddito ⁽⁷⁰⁾.

In particolare, si registrano accordi che hanno disciplinato la forma ed il contenuto del contratto, pena la nullità dello stesso, ed altri che hanno individuato il campo di applicazione della tipologia contrattuale ai lavoratori. È il caso del CIT Verbania-Cusio-Ossola dell'ottobre 2016, che prevede la possibilità dell'utilizzo della tipologia contrattuale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro extra e di surroga: ossia, banquetting, meeting, convegni, manifestazioni ed eventi similari e attività di assistenza e ricevimento.

Il CIT del 25 luglio 2013 della Provincia di Roma definisce il campo di applicazione per l'utilizzo della tipologia contrattuale in questione. Esso sarà vincolante:

- a) per gli stabilimenti balneari;
- b) per le agenzie di viaggio;
- c) per le imprese che svolgono attività turistiche all'aria aperta.

Diversamente, il CIT dell'Isola d'Elba del 2011 prevede che solo nel periodo di c.d. "bassa stagione" si possa ricorrere a tale tipologia contrattuale, sebbene per qualsiasi qualifica ⁽⁷¹⁾. Solo il 18,75% ha operato uno specifico richiamo all'indennità di disponibilità ⁽⁷²⁾.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. l'art. 4 del CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008.

⁽⁷¹⁾ Si veda l'art. 18 del CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011. La bassa stagione viene identificata dalle parti con quella che va da marzo a maggio ed il mese di ottobre. Il CIT indica anche ulteriori settori a titolo esemplificativo nei quali è possibile far ricorso al lavoro intermittente: personale addetto alla manutenzione; personale addetto ai piani; personale addetto al ricevimento e alla portineria; personale addetto alla cucina, alla sala e al bar; personale addetto alle pulizie.

⁽⁷²⁾ Nel CIT della Provincia di Verbania del 2016, è previsto che il lavoratore dovrà dare la disponibilità al lavoro (intermittente) per iscritto e riceverà l'indennità mensile di

3.2.5. Il lavoro extra

Unico a trattare tale istituto è il CIT della Regione Lazio del 2005. Esso, sostanzialmente, riformula – rispetto al precedente testo contrattuale – le ipotesi in cui si possa far ricorso al lavoro extra, con assunzione diretta dei lavoratori, ovvero:

- 1) nel caso di rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante di attività, ivi comprese le attività preparatorie; nel caso di sostituzione di lavoratori in malattia per breve periodo;
- 2) per le prestazioni di catering;
- 3) per esigenze connesse all'organizzazione di meeting, fiere, congressi, manifestazioni ed eventi similari;
- 4) per attività di assistenza, ricevimento ed accompagnamento di gruppi turistici (ma solo per le agenzie di viaggio) ⁽⁷³⁾.

3.3. Il periodo di prova

In materia di periodo di prova, il 25% dei contratti regola l'istituto tenuto conto dei limiti imposti dalla legge (articolo 2096 c.c.) in relazione alla tipologia contrattuale. In particolare, nel caso di contratti stagionali a termine, il 18,75% dei contratti fissa a quindici giorni il periodo di prova in relazione ai rapporti a termine di durata non inferiore a sessanta giorni e non superiore a centoventi giorni; mentre è previsto un periodo di prova di venti giorni per i rapporti a termine superiori ai centoventi giorni ⁽⁷⁴⁾. Il CIT dell'Isola d'Elba del 4 marzo 2011, per i contratti stagionali

disponibilità prevista dall'art. 16 del d.lgs. n. 81/2015. Mentre il CIT della Provincia di Treviso del 2008 prevede che nel caso in cui nel contratto non sia stata pattuita alcuna indennità di disponibilità, le parti possono recedere dal contratto senza dare alcun preavviso. Se l'inattività si protrae per più di 6 settimane, le parti sono libere di recedere da contratto. La parte che recede deve darne comunicazione all'altra con una raccomandata.

⁽⁷³⁾ Si veda l'art. 13 del CIT per i dipendenti del settore turistico della Regione Lazio 28 giugno 2005.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. CIT della Provincia di Verbania del 2012 e del 2016. Sempre in relazione al rapporto di lavoro a termine, invece, il CIT di Abano Terme dispone per i lavoratori assunti a termine un periodo di prova, indipendentemente dalla qualifica e dal livello, di

superiori a sessanta giorni, in deroga all'articolo 183 del CCNL Turismo, prevede l'elevazione della prova a quindici giorni ⁽⁷⁵⁾.

In relazione alla tipologia contrattuale dell'apprendistato, il CIT per i dipendenti delle aziende del settore Turismo della Provincia di Bolzano del 20 novembre 2012 disciplina il periodo di prova per gli apprendisti che prestano lavoro nelle aziende alberghiere non stagionali. In questo caso il periodo di prova sarà pari a venticinque giornate lavorative, mentre nelle imprese a carattere stagionale il periodo di prova viene ridotto a dieci giornate lavorative. Durante tale periodo, in ogni caso, si precisa che le parti possono recedere dal contratto liberamente, senza alcun preavviso.

3.4. Sospensione e risoluzione del rapporto di lavoro

Dall'insieme di contratti analizzati sono emersi anche articolati (18,75%) dedicati al tema della risoluzione del rapporto di lavoro e delle relative conseguenze (in particolare sul TFR). Per la loro particolarità, appare opportuno analizzarli singolarmente, poiché le ipotesi di risoluzione o di sospensione del rapporto sono legate, talvolta, alla tipologia contrattuale; altrove, invece, al settore d'attività dell'impresa.

L'accordo territoriale della Provincia di Bolzano del 20 maggio 2015, ad esempio, disciplina gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, da parte sia del datore di lavoro sia del lavoratore. Il contratto, segnatamente, riporta gli effetti della risoluzione in connessione a tre casistiche fondamentali. Nello specifico:

- a) nel caso in cui il datore di lavoro licenzi il lavoratore senza giusta causa prima della scadenza del termine apposto al contratto;
- b) nel caso in cui il lavoratore risolva il rapporto di lavoro senza giusta causa o si assenti dal posto di lavoro ingiustificatamente, prima della scadenza del termine apposto al contratto;
- c) nel caso di recesso del lavoratore dal contratto di lavoro comunicato senza rispettare il preavviso contrattualmente previsto.

10 giorni lavorativi.

⁽⁷⁵⁾ Si veda l'art. 12 del CIT per i dipendenti del settore alberghiero, campeggi e agenzie di viaggio dell'Isola d'Elba 4 marzo 2011.

Il CIT della Provincia di Treviso del 4 luglio 2008, poi, disciplina una particolare ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per i dipendenti delle mense scolastiche. Nei mesi di inattività lavorativa (luglio-agosto), il CIT adotta un sistema di sospensione del rapporto con quei lavoratori che diventano «esuberanti nei mesi di vacanze scolastiche». Le aziende che vorranno avvalersi di tale procedura dovranno convocare le organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze sindacali aziendali dovranno raggiungere un'intesa sui seguenti punti:

- 1) individuazione delle attività che vengono sospese e dei periodi relativi di sospensione;
- 2) individuazione delle qualifiche e delle mansioni dei lavoratori interessati;
- 3) attivazione del sussidio economico dell'ente bilaterale provinciale nel periodo di sospensione ⁽⁷⁶⁾.

Il CIT di Abano Terme, pur specificando che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è assicurato e garantito dai datori di lavoro delle aziende e stabilimenti termali ai lavoratori dipendenti, prevede all'articolo 2 delle ipotesi in cui è possibile sospendere il rapporto di lavoro, ossia:

- a) in relazione all'afflusso della clientela e per un miglior utilizzo degli impianti;
- b) in conseguenza della chiusura dell'albergo/stabilimento termale o alla riduzione della sua attività, compreso l'eventuale periodo di sospensione che precede le festività natalizie.

In ogni caso, il CIT prevede che l'azienda debba garantire ai lavoratori dipendenti un periodo lavorativo di circa 8 mesi nell'arco del periodo lavorativo annuo, esclusa la prestazione di lavoro durante il periodo natalizio.

3.5. Il trattamento di fine rapporto

Il 25% dei contratti dedica delle disposizioni anche al TFR, ma senza discostarsi dalla disciplina legislativa in materia, come nel caso del CIT Isola d'Elba del 4 marzo 2011. L'accordo prevede, infatti, che – previo

⁽⁷⁶⁾ Si veda l'art. 3 del CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008.

consenso del lavoratore stagionale – il TFR potrà essere anticipato mensilmente, con relativa tassazione come prevede la normativa fiscale.

4. Appalti e terziarizzazione dei servizi

I punti chiave dell'analisi

- L'appalto emerge come importante oggetto di regolamentazione nell'ambito della contrattazione territoriale turistica. Circa la metà degli accordi disciplina la materia, con regole di carattere procedurale per la gestione dei cambi in sede sindacale, ovvero con la previsione di clausole sociali di varia natura.
- Diversi i casi in cui si prevede l'estensione in capo alle aziende terziste di alcuni obblighi contrattuali previsti per l'impresa committente.

Il 50% degli accordi analizzati ha inciso sul tema – di stretta attualità – della terziarizzazione dei servizi alberghieri. Si avverte in particolare la preoccupazione delle parti sociali in relazione all'effettiva estensione del CCNL ai dipendenti della società appaltatrice, ipotizzandosi anche una “stagione” caratterizzata da un alto numero di vertenze connesse al tema. Per prevenire simili situazioni, il CIT del 25 luglio 2013 della Provincia di Roma, ad esempio, contiene un *vademecum* per stabilire alcune “buone regole” in materia di appalto di servizi nel settore alberghiero. Le parti sottoscrittrici il CIT s'impegnano a garantire alcune tutele essenziali in caso di cambio d'appalto, tra le quali l'applicazione del welfare contrattuale, nonché l'obbligo di iscrizione all'ente bilaterale e al fondo di assistenza sanitaria Sanimpresa ⁽⁷⁷⁾. Il CIT della Provincia di Treviso del 4 luglio 2008 prevede invece che, in caso di cambio d'appalto, l'azienda dovrà convocare le organizzazioni sindacali territoriali sottoscrittrici e le rap-

⁽⁷⁷⁾ Il CIT della Regione Lazio del 2005, inoltre, in caso di cambio d'appalto, prevede, per l'appaltatore, l'obbligo di farsi carico delle priorità nell'assunzione evidenziate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CIT, contestualmente favorendo il rafforzamento del vincolo di solidarietà tra appaltatore e committente, attraverso la stipula di clausole di fideiussione.

presentanze sindacali aziendali per valutare le attività che vengono conferite in appalto e i lavoratori coinvolti in tale processo, al fine di stipulare un accordo sindacale per il passaggio dei lavoratori all'azienda appaltatrice che definisca le condizioni economiche e normative. Nel caso di una sussistenza di pluralità di appalti, i lavoratori potranno essere trasferiti da un appalto all'altro, purché tale facoltà sia regolata da un apposito accordo sindacale.

4.1. Le buone regole sull'appalto dei servizi nel settore ricettivo: il caso Sicilia

Nell'intento di delineare un quadro normativo di riferimento comune a tutte le imprese nel settore turistico siciliano in materia di appalti, il 27 novembre 2015 le rappresentanze datoriali Federalberghi e Faita e le associazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno stipulato l'accordo-vademecum *Le buone regole sull'appalto dei servizi nel settore ricettivo*. Con la sottoscrizione, le parti hanno manifestato l'intenzione comune di disciplinare l'istituto dell'appalto all'interno delle strutture ricettive attraverso un preciso quadro normativo, valevole a disincentivare la concorrenza sleale tra imprese, realizzata attraverso il *dumping* contrattuale tra lavoratori.

Preso atto del mutato contesto di mercato (che ha comportato una ridefinizione delle esigenze delle aziende in termini di maggiore flessibilità, anche attraverso le esternalizzazioni di fasi del ciclo produttivo), le parti individuano strumenti idonei a garantire la piena applicazione delle norme di legge e contrattuali delle imprese che operano in regime di appalto nel settore, finalizzati ad ottenere e mantenere adeguati standard di qualità, nonché a favorire lo sviluppo all'interno del territorio regionale di soggetti appaltatori che abbiano la volontà di uniformarsi al sistema di regole previsto nella scrittura collettiva. Per la realizzazione degli obiettivi sopra citati, le parti hanno provveduto a definire un albo delle imprese di fiducia, ovvero «un elenco di operatori economici di eccellenza», da individuarsi sulla base dell'accettazione formale delle regole scaturite dall'accordo. Più precisamente, l'accettazione dovrà avvenire attraverso un accordo sindacale (da depositarsi presso l'EBTRS) tra le rappresen-

tanze sindacali aziendali (o, in caso di assenza di queste ultime, con l'Ente bilaterale turismo Sicilia), e il soggetto appaltatore subentrante.

Tra gli impegni che il soggetto giuridico appaltatore dovrà rispettare, si sottolinea l'obbligo di applicazione del CCNL Turismo e delle previsioni di cui all'articolo 97, capo 9 (*Appalto di servizi*) ⁽⁷⁸⁾, nei confronti dei dipendenti del committente, con particolare riferimento al sistema di garanzie e di tutele delle posizioni lavorative. Infatti, per le prestazioni rese dai dipendenti adibiti in via continuativa presso il committente, sarà espressamente riconosciuta l'applicazione del CCNL con riguardo specifico ai trattamenti economici e normativi. Dovranno osservarsi, altresì, le previsioni in tema di orario di lavoro ⁽⁷⁹⁾ previste dal CCNL del 20 febbraio 2010, ed assicurarsi i diritti di informazione nei riguardi delle associazioni firmatarie il protocollo, così come previsto dalla contrattazione integrativa territoriale.

Nel caso di subentro di un nuovo appaltatore (cambio di appalto) è previsto il mantenimento delle posizioni lavorative dei lavoratori che, pur non essendo impiegati presso la sede dell'azienda committente, risultino essere stati impiegati in via continuativa dall'appaltatore uscente nei 4 mesi precedenti la risoluzione di appalto. I suddetti lavoratori godranno altresì del diritto di priorità nell'assunzione, nel caso in cui il nuovo appaltatore preveda l'impiego in via continuativa nell'unità ricettiva di risorse aggiuntive rispetto a quelle previste dal committente, per mansioni analoghe a quelle svolte nei 4 mesi precedenti la risoluzione del contratto di appalto ⁽⁸⁰⁾. Inoltre, qualora al momento del subentro del nuovo appaltatore si evidenziassero rapporti di lavoro caratterizzati da una sospensione in atto legata ad eventi quali malattia, infortunio o maternità, la sopracitata priorità di assunzione si verificherà al termine della causa sospensiva del rapporto di lavoro.

Le assunzioni dovranno effettuarsi ai sensi del CCNL Turismo, con conferma della tipologia contrattuale utilizzata dall'appaltatore uscente, e con l'obbligo di garantire al lavoratore un trattamento economico non inferiore a quello precedentemente percepito, ferma restando la possibilità prevista per l'appaltatore di impiegare i lavoratori a tempo indetermi-

⁽⁷⁸⁾ E successive modifiche introdotte con il rinnovo del 2014 dello stesso.

⁽⁷⁹⁾ Artt. 108-115 del CCNL 20 febbraio 2010.

⁽⁸⁰⁾ Da tale tutela sono esclusi i lavoratori impiegati in mansioni direttive o di capo reparto o di controllo e coordinamento.

nato. Si sottolinea, inoltre, l'impegno a mantenere i lavoratori dipendenti della società che opera la terziarizzazione nella stessa unità produttiva. Nel caso di eventuali difficoltà riscontrate dagli appaltatori nell'adempimento dei suddetti impegni, è prevista la possibilità di avviare un confronto tra questi ultimi e le associazioni sindacali firmatarie del *vademecum*.

Nell'intento di assicurare al committente ed ai lavoratori la corretta amministrazione dei rapporti di lavoro previsti per l'esecuzione dell'appalto, si sottolinea la necessità che l'appaltatore fornisca alcuni documenti obbligatori relativi ai propri dipendenti, estratti dal Libro unico del lavoro (LUL), una copia di alcuni documenti relativi ai pagamenti contributivi (modelli DM10 e F24), copia del DURC e della documentazione attestante il corretto pagamento delle retribuzioni, nonché la previsione di sistemi di garanzia per l'eventuale debito a cui il committente risulta esposto, con espresso riferimento a clausole di fideiussione e vincoli assicurativi.

5. Welfare

Disposizioni riguardanti la macro-materia del welfare, che nel settore turistico trova ampia copertura e regolamentazione nell'ambito del sistema della bilateralità, sono state riscontrate nel 18% dei casi, in relazione ai seguenti istituti: malattia; vitto e alloggio; assistenza sanitaria integrativa.

Malattia

Si riscontrano diverse disposizioni dedicate alle varie ipotesi di interruzione temporanea del rapporto di lavoro per malattia e alle relative tutele che la legge e la contrattazione collettiva possono disporre. Altri accordi, invece, estendono la tutela contributiva alle ipotesi di malattia ⁽⁸¹⁾.

⁽⁸¹⁾ Il CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008 riconosce un contributo, in merito ad un periodo di carenza per malattia inferiore ai 5 giorni, a carico dell'ente bilaterale della Provincia di Treviso, pari al 50% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni di assistenza.

Vitto e alloggio

In tema di vitto e alloggio, si registrano le disposizioni dell'accordo territoriale di Verbania-Cusio-Ossola del 2016, nonché quelle del CIT di Abano Terme. Il primo, nel disciplinare il contratto a termine per gli studenti, stabilisce che agli stessi siano garantiti sia il vitto sia l'alloggio da parte delle aziende; il secondo prevede che le aziende termo-alberghiere associate forniscano a tutti i dipendenti a titolo gratuito la colazione ed un pasto al giorno per 26 giorni al mese. Qualora il lavoratore non usufruisse totalmente, nel mese, di tale servizio mensa avrà diritto ad un'indennità giornaliera di 0,08 euro per una colazione e di 0,34 euro per un pasto.

Assistenza sanitaria integrativa

In materia di assistenza sanitaria integrativa, unico caso di regolamentazione registrabile è quello del CIT della Regione Lazio del 2005, nel quale sono state previste particolari disposizioni in merito all'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori d'albergo. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato, compresi quelli a tempo parziale, possono iscriversi a dei fondi di assistenza sanitaria versando una quota annua pari a 207 euro e la somma del versamento andrà adeguata anno per anno. Il fondo individuato dalle parti è Sanimpresa: cassa di assistenza sanitaria integrativa costituita per i dipendenti del settore terziario, distribuzione e servizi di Roma e Provincia.

6. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- Indennità, maggiorazioni e premi sono gli istituti maggiormente trattati nell'ambito della contrattazione territoriale turistica.
- In tema di premio di produttività, di competenza strettamente territoriale, emerge la diffusione di indicatori riconnessi ai flussi

di clientela accolti nelle varie strutture. Ciò, in particolar modo, per quanto concerne le strutture alberghiere.

- Si segnalano nell'ultimo biennio alcuni accordi di gestione di conflitti insorti in relazione alla crisi del settore e alla difficoltà delle imprese non solo di erogare i premi, ma anche di verificare i dati relativi ai parametri impiegati per la misurazione degli obiettivi.

Il CCNL Turismo, articolando il sistema retributivo in quattro distinte voci, lascia alla contrattazione territoriale la disciplina di eventuali trattamenti salariali integrativi, comunque denominati, previsti per i comparti contemplati nelle parti generale e speciale del contratto nazionale, nei limiti delle deleghe in materia di retribuzione sanciti dall'articolo 13 dello stesso ⁽⁸²⁾.

Il 68,75% dei CIT analizzati disciplina diversi aspetti del trattamento economico. In particolare, sono state riscontrate pattuizioni riguardanti il trattamento economico dell'apprendista; il trattamento economico dello studente/lavoratore a termine; il trattamento economico per lavoro supplementare; indennità varie, relative ad esempio al rapporto a termine stagionale, al rapporto di lavoro intermittente; il terzo elemento; la 13esima e la 14esima mensilità; la paga base per i dipendenti degli alberghi minori; il premio di produttività. A sé il caso del contratto di Verbania-Cusio-Ossola, che regola la retribuzione connessa al lavoro extra (ossia effettuato in caso di incrementi rilevanti dell'attività di impresa) in modalità migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL di settore ⁽⁸³⁾.

6.1. Premio di produttività

Il 50% dei contratti ha regolato il premio di produttività. Gli accordi che hanno disciplinato questo istituto specificano, diffusamente, che gli importi previsti a titolo di premio sono calcolati sulla base dei requisiti di

⁽⁸²⁾ Cfr. § 9.2, primo capoverso, della parte generale (lett. *g-o, w*).

⁽⁸³⁾ I valori previsti sono superiori del 10% rispetto a quelli del contratto nazionale. Per quanto concerne, invece, le mensilità aggiuntive, l'accordo prevede che queste potranno essere erogate anche a ratei mensili. Tale opzione è prevista solo per le aziende stagionali.

produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa. A seconda dei differenti comparti, in ogni caso, il premio nel settore turistico viene essenzialmente calcolato in base a quattro indicatori:

- 1) superamento di un certo tasso di prenotazione delle camere d'albergo o extralberghiere ⁽⁸⁴⁾;
- 2) variazione del mercato dei servizi turistici ⁽⁸⁵⁾;
- 3) grado di elasticità della risposta personale alla chiamata del datore di lavoro ⁽⁸⁶⁾;
- 4) soddisfazione di ulteriori oneri oggettivi, propedeutici a una fruizione totale ovvero parziale del premio ⁽⁸⁷⁾.

Vi sono, poi, contratti che prevedono clausole di correzione dell'entità del premio, al ricorrere di determinate condizioni. Tra gli stessi, si segnalano:

- 1) contratti che stabiliscono un premio peculiare in rapporto all'attività svolta dall'impresa ⁽⁸⁸⁾;

⁽⁸⁴⁾ Cfr. il CIT della Regione Lazio del 2005, il CIT dell'Isola d'Elba del 2011, il CIT della Provincia di Roma del 2013 e il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016. In alternativa, qualora l'occupazione delle camere non dovesse rispecchiare l'andamento della gestione, il premio di produttività potrà essere calcolato anche sulla base del ROS, che è un indice di redditività, ottenuto dal rapporto tra il reddito operativo e i ricavi di vendita.

⁽⁸⁵⁾ Si tratta degli accordi sottoscritti nel 2015 dall'APAM – Associazione Albergatori della Provincia di Milano e Monza-Brianza, dalla Confcommercio Lombardia e dalle federazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil di Milano e Monza-Brianza. Con la locuzione “variazione del mercato dei servizi turistici” le parti hanno inteso rapportare l'erogazione del premio all'incremento di domanda dei servizi alberghieri e turistici in concomitanza con l'Expo 2015.

⁽⁸⁶⁾ CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008. Con esso le parti hanno istituito un premio di efficienza organizzativa legato alla flessibilità organizzativa del lavoratore. Il premio viene determinato in base alle ore effettive di presenza del lavoratore, e viene erogato con la busta paga di dicembre di ogni anno. Le somme erogate a titolo del premio, tuttavia, non rientrano nella quota oraria della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

⁽⁸⁷⁾ Il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016 subordina la fruizione del premio di produttività anche alla partecipazione alle giornate di formazione organizzate dall'ente bilaterale. Nel caso in cui il lavoratore si assenti per una sola volta senza giustificato motivo, il premio sarà decurtato di 1/4 del suo valore. Nel caso in cui le assenze ingiustificate siano 2, il premio è decurtato della metà; nel caso di assenze superiori a 2, l'accordo prevede la decadenza alla percezione del premio.

- 2) contratti che prevedono clausole di *opt-out* rispetto all'erogazione, al verificarsi di eventi esterni incidenti sui tassi di occupazione⁽⁸⁹⁾;
- 3) contratti che rinegoziano l'entità del premio in base all'andamento economico dell'impresa⁽⁹⁰⁾.

Alcuni territori⁽⁹¹⁾, in effetti, hanno risentito più di altri della recente crisi economica: tale, financo, da impedire la corresponsione del premio per gli anni 2012, 2013 e 2014. A tale impedimento, poi, si è aggiunta la ciclica difficoltà di reperire dati circa l'occupazione delle camere: così che, laddove l'occupazione veniva utilizzata quale indicatore propedeutico all'erogazione del premio, le mancate comunicazioni statistiche la hanno indirettamente preclusa, generando, per di più, un'elevata verten-

⁽⁸⁸⁾ Cfr. il CIT della Provincia di Roma del 2013. Per quanto riguarda le imprese che operano nel settore del turismo all'aria aperta e gli stabilimenti balneari, il parametro di calcolo del premio è dato dalla presenza in servizio nelle giornate di week-end, poiché le parti ritengono che la redditività dell'attività dipenda in grande parte dalla produttività che in quell'arco temporale l'azienda riesce a raggiungere. In particolare, per le imprese balneari, è previsto che ad ogni lavoratore che sia presente in servizio il week-end sarà corrisposta un'indennità dello 0,4% in base all'indennità di contingenza prevista dal 4° livello di inquadramento.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016 e il CIT dell'Isola d'Elba del 2011. Nel CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola, ad es., nel caso in cui l'azienda versi in stato di crisi (ricorso agli ammortizzatori sociali, squilibrio economico-finanziario, calo del tasso d'occupazione) e siano palesi le difficoltà economiche della stessa, comprovate da idonea documentazione consegnata all'ente bilaterale, il datore di lavoro potrà comunicare alle rappresentanze sindacali l'impossibilità di erogare il premio di produttività. L'impossibilità di erogare il premio può verificarsi anche nel caso in cui l'azienda abbia sottoscritto un accordo sindacale volto all'incremento occupazione quantitativo (nuovi lavoratori assunti) o qualitativo (investimenti nella formazione).

⁽⁹⁰⁾ Il CIT della Provincia di Roma 25 luglio 2013 prevede che il tasso di occupazione delle camere – per le imprese alberghiere – sia il parametro per calcolare il premio di produttività. Tuttavia, affiancano a questo un ulteriore parametro sperimentale, denominato “indicatore di crisi di redditività”, alla soddisfazione del quale sarà obbligo per le parti procedere ad una riequilibratura dell'entità del premio (esso è determinato dal rapporto tra il prezzo medio annuo relativo alle camere vendute ed il costo del lavoro medio orario relativo a ciascuna annualità).

⁽⁹¹⁾ Si vedano gli accordi sottoscritti nel 2015 dall'APAM, dalla Confcommercio Lombardia e dalle federazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltuc-Uil di Milano e Monza-Brianza.

zialità tra le parti sociali ⁽⁹²⁾. Di tutto ciò hanno risentito anche le disposizioni contrattuali a beneficio dell'istituto.

7. Relazioni sindacali, contrattazione e bilateralità

I punti chiave dell'analisi

- La regolazione della materia delle relazioni sindacali si limita a richiami generali sul ruolo che le stesse rivestono nel governo del mercato del lavoro. Non si riscontra dunque una disciplina di dettaglio dei diritti e delle prerogative sindacali, ferma restando quella disciplinata dal CCNL.
- Scarsi gli interventi sul sistema della bilateralità. La materia tuttavia è trattata in modo esaustivo dagli accordi nazionali e interconfederali in materia, nonché dagli atti costitutivi e regolativi degli stessi enti bilaterali.

7.1. Il ruolo delle relazioni sindacali

In materia di relazioni sindacali, si riscontrano tre tipologie di interventi regolativi:

- 1) contratti che assegnano alle relazioni sindacali un ruolo di affiancamento alle politiche pubbliche di settore ⁽⁹³⁾;
- 2) contratti che assegnano alle stesse un ruolo di mediazione rispetto all'incontro tra domanda e offerta di lavoro ⁽⁹⁴⁾;

⁽⁹²⁾ Per ovviare a ciò, con gli accordi siglati nel 2015 dall'APAM, dalla Confcommercio Lombardia e dalle federazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil di Milano e Monza-Brianza, le parti sociali hanno rinegoziato il premio per gli anni precedenti e per quelli futuri, sino al 2016. Molte imprese si sono impegnate ad erogare il premio di produttività relativo agli anni 2012, 2013 e 2014 in 3 rate. Per quelle aziende che già avessero erogato degli importi, si prevede l'obbligo a corrispondere le restanti somme fino a raggiungere le cifre previste dall'accordo integrativo.

⁽⁹³⁾ CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2012.

⁽⁹⁴⁾ CIT di Abano Terme del 2007.

- 3) contratti che assegnano alle relazioni una funzione di presidio dei flussi nel mercato territoriale di riferimento ⁽⁹⁵⁾.

Il CIT di Verbania del 2016, in particolare, risulta essere rappresentativo del tenore del reciproco affidamento delle parti ad un sistema di condivisione delle politiche collettive sul territorio: ragione fondante l'obbligo di incontrarsi periodicamente al fine di:

- 1) riflettere ed affrontare specifici temi, tra cui strategie per superare i limiti della stagionalità delle attività turistiche;
- 2) favorire la conoscenza del contratto di lavoro;
- 3) promuovere la previdenza complementare;
- 4) monitorare il flusso turistico;
- 5) elaborare iniziative volte al contrasto del lavoro irregolare;
- 6) promuovere un turismo ecosostenibile.

7.2. Oggetto del contratto, validità e sfera di applicazione

Nel 37,5% degli accordi analizzati si riscontrano clausole a contenuto obbligatorio che definiscono in modo puntuale l'oggetto, la durata e la sfera di applicazione del contratto. Tra di essi, in particolare, si distingue tra:

- 1) contratti che estendono la pattuizione a più comparti ⁽⁹⁶⁾;
- 2) contratti che limitano la sfera di applicazione a una sola attività produttiva ⁽⁹⁷⁾;
- 3) contratti che riferiscono l'applicazione alle aziende aderenti a dati organismi rappresentativi ⁽⁹⁸⁾;

⁽⁹⁵⁾ CIT della Provincia di Treviso 2008.

⁽⁹⁶⁾ Si veda, per tutti, il CIT della Provincia di Roma del 2013, che trova applicazione per il personale dipendente delle aziende alberghiere, complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, stabilimenti balneari, imprese di viaggi e turismo, residenze turistico-alberghiere e pubblici esercizi, nonché il CIT della Provincia di Verbania-Cusio-Ossola del 2016, che copre una vasta area di esercizi, che vanno dalle aziende alberghiere, hotel, pensioni, locande, ristoranti, self-service, tavole calde, bar alle strutture dei porti turistici, punti di ormeggio, nonché ai lavoratori impiegati presso i rifugi alpini.

⁽⁹⁷⁾ Si veda, per tutti, il CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008 che viene applicato esclusivamente alle imprese del turismo e ai pubblici esercizi, richiamando le definizioni del CCNL Turismo rispettivamente del titolo I, art. 1, punto I) e punto III) (art. 4, punto B).

⁽⁹⁸⁾ L'accordo di Bolzano del 2016 trova applicazione per tutte le aziende alberghiere che abbiano aderito all'Associazione albergatori pubblici esercenti della Provincia

- 4) contratti che rapportano la durata alle caratteristiche della materia regolata e dei lavoratori cui si riferisce ⁽⁹⁹⁾;
- 5) contratti che chiariscono puntualmente la sfera di applicazione del contratto a un territorio cittadino e provinciale insieme ⁽¹⁰⁰⁾.

7.3. Gli enti bilaterali territoriali del settore Turismo

Solamente quattro accordi riservano disposizioni specifiche in tema di enti bilaterali territoriali. Tra di esse, si distingue tra:

- 1) disposizioni che assegnano all'ente la funzione di certificazione ed interpretazione contrattuale ⁽¹⁰¹⁾;
- 2) disposizioni che regolano compiutamente il funzionamento della Commissione paritetica ⁽¹⁰²⁾;
- 3) disposizioni che regolano compiutamente l'ente stesso. È il caso del CIT di Abano Terme, che ha istituito invece l'Organismo bilaterale del settore termo-alberghiero (OBTA), con le seguenti competenze: a) erogazione di sussidi straordinari per situazioni di bisogno a seguito di eventi gravi che abbiano colpito il lavoratore socio o la sua famiglia; b) erogazione di sussidi a favore di lavora-

di Bolzano e alle imprese aderenti alla Cassa turistica.

⁽⁹⁹⁾ La durata del CIT di Bolzano del 2016 è stata fissata in 4 mesi (dall'8 giugno 2016 al 31 ottobre 2016), in ragione della peculiare materia che regola. Infatti, il contratto a termine oggetto dell'accordo è rivolto agli studenti degli istituti specializzati nel settore turistico, mirato a migliorare le conoscenze relative ad esso per potenziare le conoscenze teoriche già fornite dal sistema scolastico. Il periodo di validità è individuato nell'arco mensile che va da giugno (mese di chiusura degli istituti scolastici) ad ottobre (mese di riapertura) per garantire così agli studenti la possibilità di poter sfruttare il periodo estivo come occasione di perfezionamento delle conoscenze.

⁽¹⁰⁰⁾ Si veda il CIT di Milano e quello di Monza e Brianza del 2015.

⁽¹⁰¹⁾ Il CIT della Provincia di Treviso 4 luglio 2008, in particolare, affida l'interpretazione delle clausole contrattuali alla Commissione paritetica provinciale, costituita presso l'ente bilaterale della Provincia di Treviso, che avrà il compito di deliberare in merito alle singole richieste di interpretazione del contratto.

⁽¹⁰²⁾ Il CIT dell'Isola d'Elba del 2011 riserva alla stessa l'assistenza per la stipulazione e l'integrazione dei contratti aziendali settoriali; il calcolo del tasso di occupazione ai fini dell'erogazione del premio di produttività e la valutazione dei presupposti di esclusione per alcune aziende in grave crisi economico-finanziaria; le competenze sulla gestione dei processi di ristrutturazione aziendale; la vigilanza sui piani formativi inerenti al contratto di apprendistato.

tori che rimangano sospesi e disoccupati a causa di provvisoria interruzione lavorativa o crisi; c) promozione di iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti; d) istituzione, al proprio interno, dell'Osservatorio del mercato del lavoro.

In materia di contribuzione alla bilateralità si registra, unica, la presenza – nel CIT del 25 luglio 2013 della Provincia di Roma – di un protocollo che ne disciplina aspetti specifici. Il contratto prende atto di alcuni interventi del Ministero del lavoro che hanno sancito la non obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale di riferimento in vista dei principi costituzionali vigenti nell'ordinamento italiano. Tuttavia, il lavoratore che non sia iscritto all'ente e che di conseguenza non acceda ai trattamenti economici integrativi previsti dalla contrattazione, potrà comunque richiedere le predette somme al datore di lavoro, in quanto prestazioni «indispensabili per completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto dai contratti collettivi di categoria» ⁽¹⁰³⁾.

⁽¹⁰³⁾ Si veda il punto B del protocollo d'intesa sul welfare contrattuale allegato al CIT per i dipendenti del settore turistico della Regione Lazio.

Sezione III

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

SOMMARIO: *Descrizione dell'insieme di contratti aziendali e quadro di sintesi.* – 1. Premesse ai rinnovi. – 2. Organizzazione del lavoro. – 2.1. Inquadramento, mobilità e sviluppo professionale. – 2.1.1. Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente. – 2.1.2. Interventi sui sistemi di classificazione. – 2.1.3. Mansioni. – 2.2. Orario e organizzazione del lavoro. – 2.2.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa. – 2.2.1.1. Regimi di orario a turni. – 2.2.1.2. Regimi di orario flessibili. – 2.2.1.3. Organizzazione del lavoro domenicale. – 2.2.1.4. Flessibilità dell'orario in entrata e in uscita. – 2.2.1.5. Ferie, festività e fermate collettive. – 2.2.2. Permessi annui retribuiti e riduzioni orarie. – 3. Mercato del lavoro e appalti. – 3.1. Flessibilità in entrata. – 3.2. Flessibilità in uscita. – 3.3. Appalti. – 4. Welfare, qualità del lavoro e ambiente. – 4.1. Istituti e caratteristiche del welfare. – 4.1.1. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro. – 4.1.2. Assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare. – 4.1.3. Altri istituti. – 4.1.3.1. Erogazioni in conto welfare e “welfarizzazione” del premio di risultato. – 4.2. Salute e sicurezza. – 4.3. Responsabilità sociale d'impresa e ambiente. – 4.4. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature. – 5. Politica salariale. – 5.1. Minimi retributivi e altri elementi economici. – 5.1.1. Erogazioni in cifra fissa. – 5.1.2. Trattamenti economici e maggiorazioni. – 5.2. Premio di risultato. – 5.3. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori. – 6. Partecipazione organizzativa, relazioni sindacali e regole. – 6.1. Istituti e contenuti delle relazioni industriali in azienda. – 6.1.1. Informazione, consultazione e procedure di negoziazione. – 6.1.2. Organismi paritetici. – 6.1.3. Prerogative sindacali. – 6.2. Clausole di esigibilità contrattuale.

Descrizione dell'insieme di contratti aziendali e quadro di sintesi

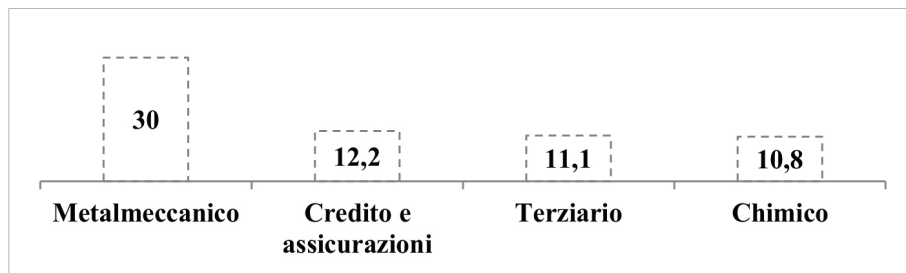
La presente analisi è svolta su un insieme di **370 contratti integrativi aziendali sottoscritti nell'anno 2016** ⁽¹⁾, in ventitré settori produttivi ⁽²⁾. I settori maggiormente rappresentati nell'insieme di contratti sono:

(1) Sono esclusi dall'insieme di contratti i c.d. accordi “gestionali” (e cioè, a titolo di esempio, l'attivazione della cassa integrazione o i contratti di solidarietà).

(2) Agro-alimentare; Industria alimentare; Calzature; Cemento; Chimico-farmaceutico; Comunicazione; Credito e assicurazioni; Edilizia; Elettrici; Energia e petrolio; Gas-acqua; Gomma-plastica; Legno; Metallmeccanico; Multiservizi e pulimento; Occhiali; Pelle e cuoio; Servizi di igiene e ambientali; Terziario, distribuzione e servizi; Tessile; Trasporti; Turismo; Vetro.

Metalmeccanico (30%); Credito e assicurazioni (12,2%); Terziario (11,1%); Chimico (10,8%); Comunicazione (6,8%); Gas e acqua (5,1%).

Grafico 1 – Distribuzione settoriale dei contratti aziendali (%)

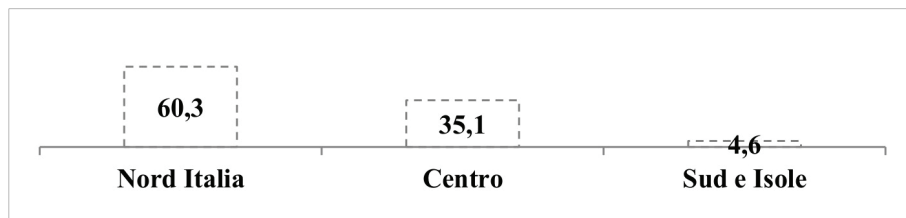


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Distribuzione geografica dei contratti

Rispetto a quanto rilevato nei precedenti rapporti, la distribuzione geografica dell'insieme di contratti mostra una **prevalenza meno netta di accordi siglati nelle Regioni del Nord Italia** (60,3%), a fronte di un aumento delle intese sottoscritte nelle Regioni del Centro (35,1%). Nella macro-area Sud e isole, invece, si conferma una frequenza contrattuale piuttosto bassa (4,6%).

Grafico 2 – Distribuzione geografica dei contratti aziendali (%)

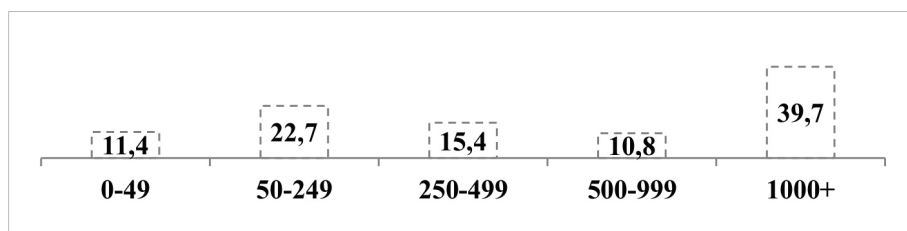


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Dimensione aziendale

La maggior parte dei contratti in esame sono stati sottoscritti in aziende di grandi dimensioni, solitamente multinazionali, che occupano oltre 1.000 lavoratori (39,7%). Per il resto, l'11,4% delle intese risulta sottoscritto in aziende con meno di 49 dipendenti; il 22,7% in imprese tra i 50 e i 249 dipendenti; il 15,4% in imprese tra i 250 e i 499 dipendenti; mentre il 10,8% in imprese tra i 5mila e i 999 dipendenti.

Grafico 3 – Distribuzione dei contratti aziendali per dimensione d'impresa (%)

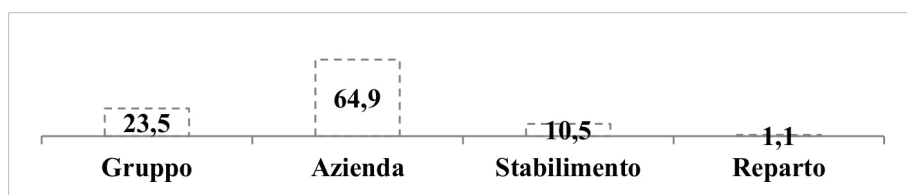


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Livelli contrattuali

Il livello aziendale di contrattazione è quello che registra il maggior numero di accordi (64,9%). Rispetto al precedente quadriennio, il dato segna un decremento, colmato dal maggior numero di accordi sottoscritti a livello di gruppo (23,5%), da un lato, e di stabilimento, dall'altro (10,5%).

Grafico 4 – Livelli della contrattazione aziendale (%)

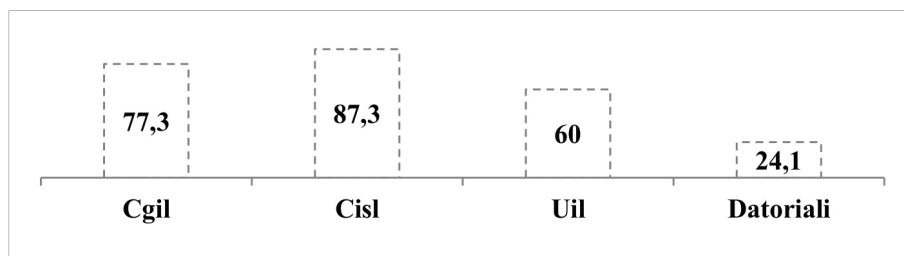


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Parti firmatarie

In diminuzione rispetto allo scorso anno, ma in linea con quanto rilevato in occasione del rapporto 2012-2014, il 24,1% dei contratti del 2016 sono firmati con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, analogamente allo scorso anno, le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della Cisl, firmatarie dell'87,3% dei contratti collettivi considerati, seguite dalle federazioni settoriali della Cgil (77,3%), della Uil (60%) e dell'Ugl (11,1%).

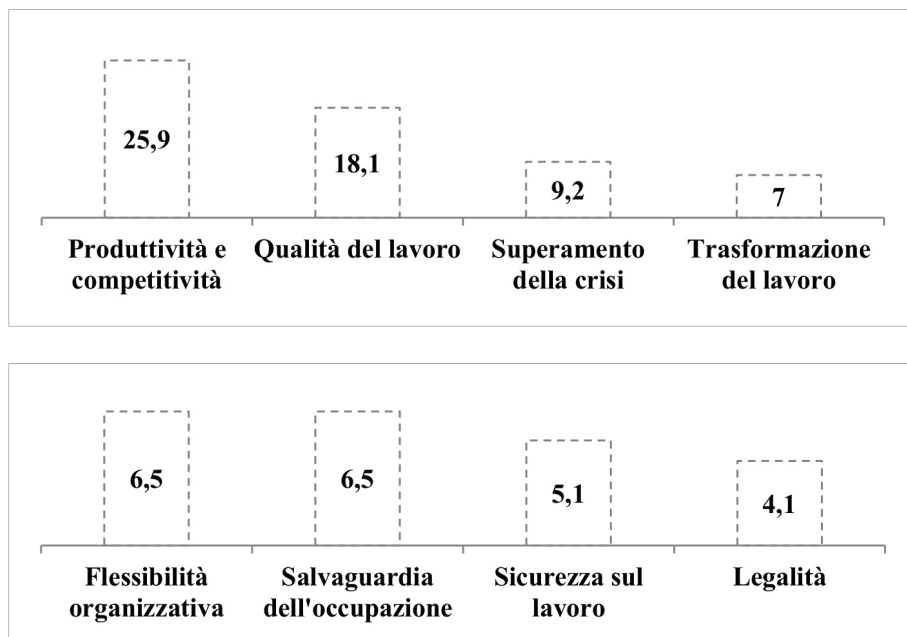
Grafico 5 – Organizzazioni firmatarie (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

L'analisi degli accordi del 2016 conferma il carattere integrativo e migliorativo della contrattazione aziendale rispetto ai CCNL. La portata derogatoria della contrattazione aziendale si attesta su livelli minimi (es. Ceme, Laserpoint e Teskid). Non sono stati riscontrati casi di contratti aziendali di primo livello, cioè fuori dal CCNL, ad eccezione del contratto di FCA. Oltre ai tradizionali obiettivi di competitività, produttività e qualità del lavoro, **circa il 7% degli accordi enuncia in premessa la volontà di intercettare le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro (es. Canon Italia, Cariparma e Randstad Group Italia)**, qui con principale riferimento alle innovazioni tecnologiche e di prodotto e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Grafici 6 e 7 – Obiettivi negoziali richiamati nelle premesse degli accordi (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Retribuzione

La retribuzione si conferma la materia più regolata dalla contrattazione aziendale. In diminuzione rispetto al triennio 2012-2014 (61,2%) e al 2015 (64,1%), il premio di risultato è presente nel 58,1% delle osservazioni.

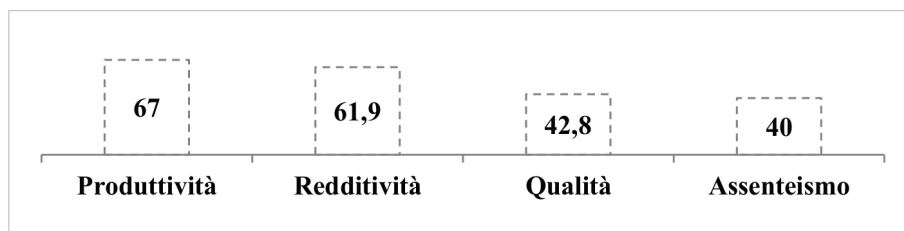
Grafico 8 – Frequenza degli istituti economici nella contrattazione aziendale (%)

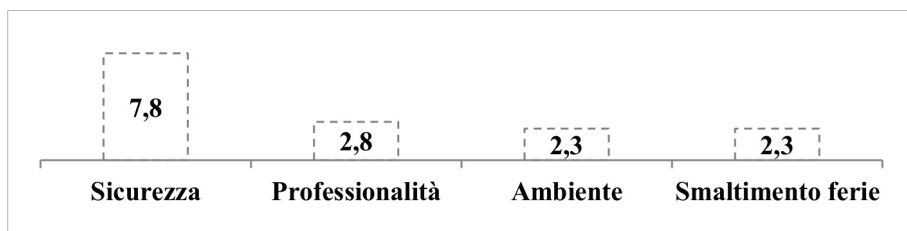


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La struttura qualitativa dei premi analizzati nel 2016 resta pressoché immutata: la fisionomia degli indicatori premiali non si differenzia sostanzialmente da quella rilevata nei precedenti rapporti, sebbene sembrano riscontrarsi timidi segnali di valorizzazione delle performance individuali dei lavoratori. D'altra parte non mancano schemi premiali poco chiari, oppure intese caratterizzate da parametri fittizi, facilmente raggiungibili e per questo sospetti di configurare, di fatto, erogazioni in cifra fissa. **Presenti nel 13,5% degli accordi in esame, queste forme premiali continuano ad essere una costante della contrattazione aziendale.** Si registrano nondimeno casi di consolidamento di premi variabili in elementi economici corrisposti in cifra fissa.

Grafici 9 e 10 – Obiettivi e parametri del premio di risultato (%)



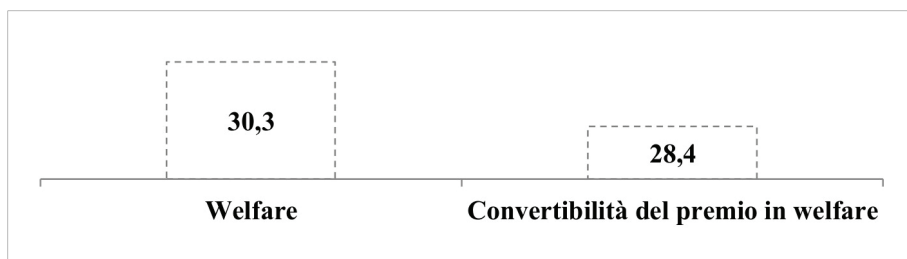


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Welfare

Un elemento di novità rispetto a quanto riscontrato nel quadriennio 2012-2015 è la diffusione di previsioni contrattuali che riconoscono ai lavoratori la **possibilità di convertire in welfare, totalmente o parzialmente, il premio di risultato (es. Enel, Menarini, Tyrolit Vincent e Zambon)**. Clausole di questo tipo si rinvengono nel 19,5% delle intese analizzate (nel 28,4% degli accordi che regolano il premio di risultato) e sono maggiormente diffuse nelle imprese con oltre duecentocinquanta dipendenti. Sulla scorta delle novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2016, è del resto la **stessa materia del welfare ad essere oggetto di una crescente attenzione da parte dei negozianti aziendali**, passando dal 17% del triennio 2012-2014 e dal 20% del 2015, a una frequenza contrattuale del 30,3% (es. Fincantieri, Hera, Sara Assicurazioni e Unipol).

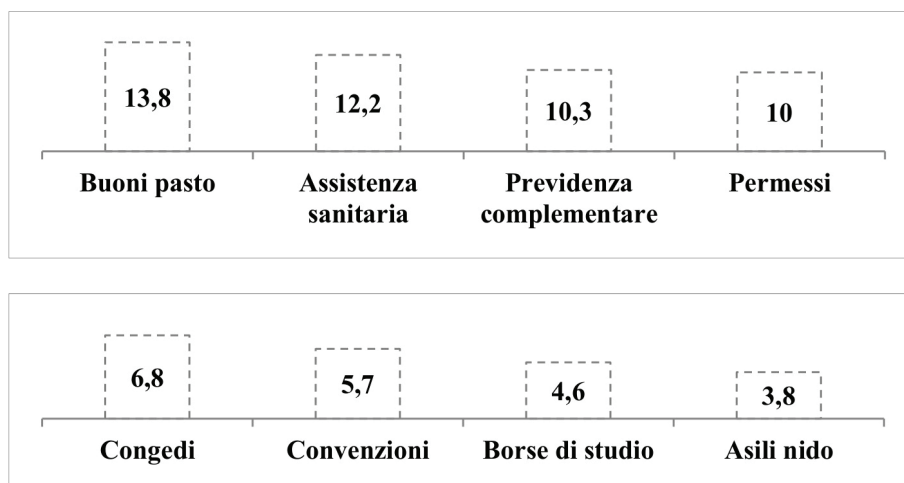
Grafico 11 – Frequenza della materia del welfare nella contrattazione aziendale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Molti tuttavia i casi in cui l'accordo aziendale si limita a rimandare ai piani di welfare definiti unilateralmente o comunque al di fuori delle dinamiche di scambio negoziale (es. FCA). In effetti, dal punto di vista qualitativo, le misure di welfare restano limitate alle previsioni di **permessi e congedi per la conciliazione vita-lavoro**, alla quantificazione dei contributi connessi ai **fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa**, alle agevolazioni per trasporti, asili nido e borse di studio.

Grafici 12 e 13 – Obiettivi del premio di risultato (%)



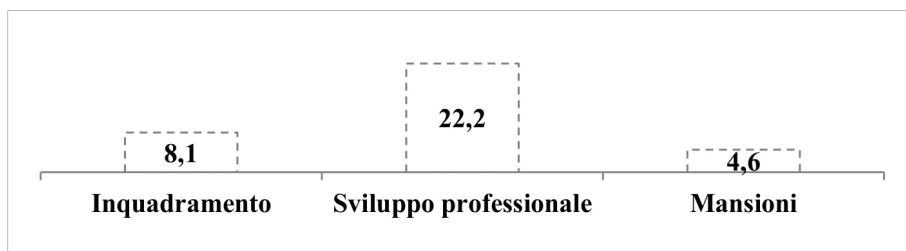
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Inquadramento, sviluppo professionale e mansioni

Le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano una frequenza contrattuale medio-alta, pari al 27,3% dell'insieme di contratti, seppur in leggera flessione rispetto ai dati registrati negli scorsi anni. Salvo alcune rilevanti eccezioni (es. Intesa Sanpaolo e L'Oréal), gli interventi sui sistemi di classificazione e inquadramento sono minimali, realizzandosi per lo più in previsioni di carattere procedurale e informativo. **Una novità del presente rapporto consiste nel monitoraggio delle clausole in materia di mansioni:** ricorrono

nel 4,6% delle osservazioni e, in genere, disciplinano le procedure per la mobilità mansionale dei lavoratori, con funzione di tutela rispetto alla flessibilità riconosciuta dalla legislazione in materia.

Grafico 14 – Sviluppo professionale, inquadramento del personale e mansioni (%)

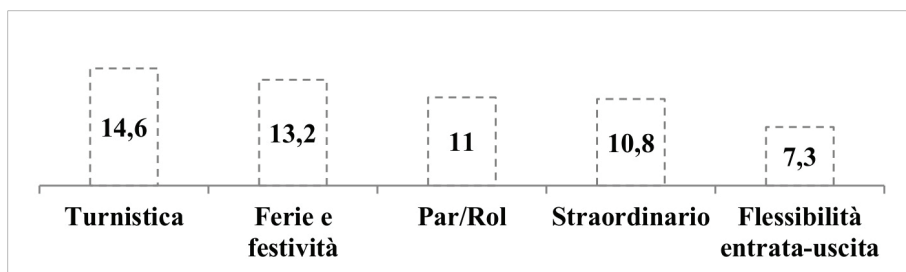


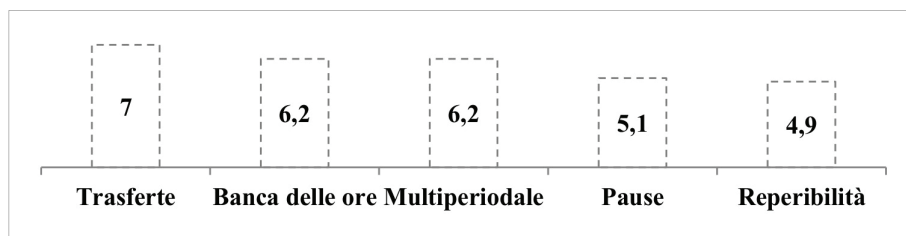
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Organizzazione del lavoro

Presente in 133 contratti collettivi, pari al 36% dell'insieme di contratti, **l'organizzazione del lavoro si conferma tra le materie più negoziate a livello aziendale. Tra gli istituti più regolati figurano i turni, i permessi e gli straordinari.** Nel settore terziario e della distribuzione organizzata è da evidenziare il numero crescente di accordi riguardanti **l'organizzazione del lavoro domenicale**, secondo schemi variamente articolati (es. Esselunga, Aspiag, Conbipel e Metro).

Grafici 15 e 16 – Istituti dell'orario di lavoro (%)



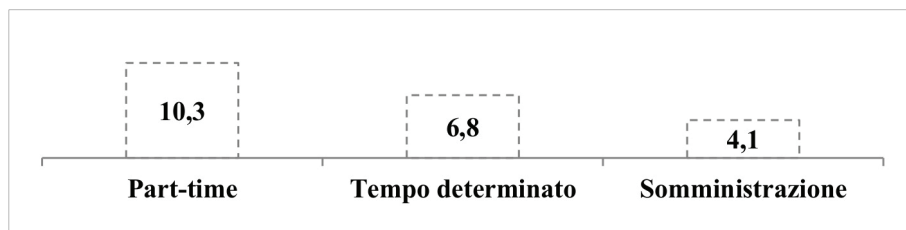


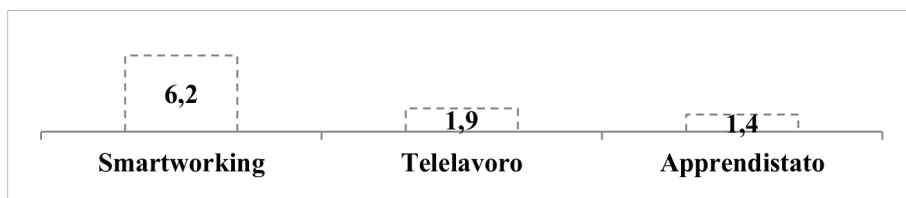
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Mercato del lavoro

Nel 24,1% delle osservazioni, **le politiche occupazionali e le tipologie contrattuali restano oggetto di regolamentazione con finalità adattiva e specificativa rispetto alle norme di carattere generale fissate dalla legge e dai CCNL**. In linea con i dati del quadriennio 2012-2015, il part-time rimane la tipologia contrattuale più negoziata (10,3%). Pochissimi accordi fanno leva sulle deleghe riconosciute dal decreto legislativo n. 81/2015, in materia di lavoro a termine, mentre cresce la frequenza contrattuale della disciplina dello *smart working* (6,2%, a fronte del dato di circa 3% nel quadriennio 2012-2015) (es. Axa Italia, Cariparma e Wind). **Quasi del tutto assenti gli interventi su sanzioni disciplinari e licenziamenti** con finalità contenitiva rispetto alle nuove disposizioni di legge in materia di flessibilità in uscita (fanno eccezione soltanto i casi Bormioli e Lavazza).

Grafici 17 e 18 – Tipologie contrattuali (%)



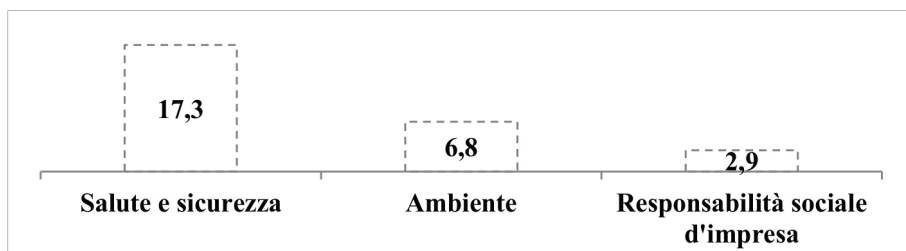


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Salute, sicurezza e ambiente

Clausole di rendicontazione sulle iniziative in materia di **salute e sicurezza, impegni generici e prerogative del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** si confermano una costante dei contratti integrativi che intervengono in modo sistematico sull'intera gamma delle regole aziendali (17,3%). Meno frequenti invece le **pattuizioni relative all'ambiente inteso in senso lato e al territorio (6,8%)**, nonché le **disposizioni in materia di responsabilità sociale d'impresa (2,9%)**: questioni quest'ultime in genere appannaggio della direzione d'azienda.

Grafico 19 – Sviluppo professionale, inquadramento del personale e mansioni (%)



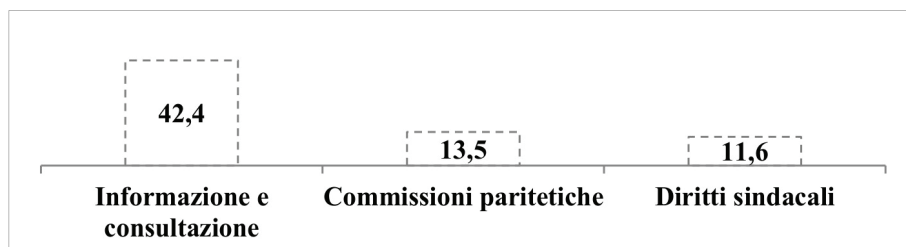
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Relazioni industriali

La partecipazione organizzativa, declinata nella contrattazione aziendale nelle disposizioni relative all'organizzazione e alla **gestione del sistema di relazioni industriali/sindacali**, resta la **materia più contrattata in azienda dopo la retribuzione** (circa il 50% delle osservazioni). Diritti e prerogative sindacali, diritti di informazione e consultazione

a livello di unità produttiva e Commissioni paritetiche sono di norma oggetto di disciplina migliorativa rispetto agli standard di legge e di contratto di categoria (es. Carrefour, Conbipel e Snam). **Permane il silenzio della contrattazione aziendale in materia di partecipazione alla governance e finanziaria.**

Grafico 20 – Relazioni industriali (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

1. Premesse ai rinnovi

Nelle premesse ai rinnovi 2016, gli obiettivi di produttività e di competitività figurano nel 25,9% delle intese analizzate, seguiti dalle dichiarazioni d'intenti relative al perseguimento di elevati standard nel prodotto o servizio fornito (18,1%), al superamento della crisi economica e occupazionale (9,2%), alle esigenze di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e alla tutela dei livelli occupazionali (entrambe ricorrenti nel 6,5% delle osservazioni), nonché, più raramente, ad obiettivi di sicurezza (5,1%) e legalità (contrasto a condotte fraudolente e criminose) (4,1%). Quest'anno, inoltre, il 7% degli accordi esaminati enuncia in premessa la volontà delle parti di intercettare le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, qui con principale riferimento alle innovazioni tecnologiche e di prodotto, nonché alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto. È il caso, ad esempio, dell'integrativo aziendale Canon Italia, in cui si rileva come le evoluzioni tecnologiche applicate agli strumenti di lavoro e agli apparati di mobilità impongano «la revisione di alcuni istituti e meccanismi operativi, per migliorare e facilitare le condizioni di lavoro delle persone e le istanze aziendali di mercato ed interne». Ulte-

riormente, in Cariparma le parti firmatarie dell'accordo rilevano che «l'avanzato sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consentono oggi maggiore flessibilità nel lavoro, favorendo sia l'efficienza e la produttività delle imprese che le esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed, al contempo, di incrementare la produttività».

2. Organizzazione del lavoro

I punti chiave dell'analisi

- Politiche attive per la valorizzazione del lavoro e la gestione negoziata dell'organizzazione del lavoro sono presenti nel 43,8% delle intese raccolte. Il dato ricomprende gli accordi che disciplinano le materie dell'inquadramento, della mobilità mansionale e dello sviluppo professionale (27,3% del totale) e dell'organizzazione del lavoro (36%).
- Sulla materia dell'inquadramento, della mobilità e dello sviluppo professionale si riscontrano prevalentemente regole di carattere procedurale, riguardanti ad esempio l'istituzione di Commissioni paritetiche o l'obbligo di consultazione sindacale in caso di interventi manageriali.
- La disciplina dell'orario di lavoro è in genere orientata alla definizione congiunta degli schemi di turnazione e degli strumenti di gestione flessibile dell'orario di lavoro, di norma in funzione di esigenze di flessibilità espresse dalla direzione d'azienda.
- Le pattuizioni avvengono sempre nel rispetto delle deleghe di legge e di contratto collettivo di categoria.

2.1. Inquadramento, mobilità e sviluppo professionale

Le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano, complessivamente, una frequenza contrattuale significativa (27,3%), solo in lieve diminuzione rispetto al dato dei precedenti anni (circa il 30%). Sul tema, la contrattazione aziendale interviene attraverso un aggiornamento delle declaratorie, la fissazione di principi di fungibilità delle mansioni, l'inserimento di nuove figure nella scala classificatoria e, seppur raramente, la previsione di automatismi promozionali.

2.1.1. Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente

Oggetto di regolamentazione nel 22,2% dei contratti in esame, il tema della formazione è generalmente ritenuto funzionale a garantire una maggiore competitività dell'azienda e, al contempo, ad accompagnare i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro. Nell'1,4% dei casi, le procedure per la pianificazione e la verifica dei percorsi individuali di formazione si concretizzano nell'istituzione del c.d. libretto formativo. Si tratta di uno strumento di certificazione della professionalità del lavoratore recante una serie di informazioni e attestazioni che permettono di tracciare la formazione svolta dal lavoratore e i livelli di apprendimento conseguiti.

Formazione e sviluppo professionale in Finmeccanica

Nell'integrativo Finmeccanica, la formazione viene esplicitamente individuata come un fattore strategico per la competitività dell'impresa. Allo scopo di definire i fabbisogni formativi, di verificare la coerenza delle iniziative messe in atto, di monitorarne l'andamento e valutarne l'esito, le parti hanno istituito una Commissione paritetica formata da dieci componenti che prende decisioni per il piano formativo annuale su un elenco di materie: riqualificazione e riconversione del personale, rafforzamento delle competenze di ruolo, potenziamento delle competenze gestionali, utilizzo dei fondi interprofessionali con comitato di pilotaggio, monitoraggio dell'attività formativa finanziata, potenziamento delle competenze linguistiche e verifica dell'attuazione del piano. Vengono altresì introdotti

te Commissioni paritetiche di sito sperimentali, pensate per sfruttare le risorse dei fondi locali e che si coordinano con la Commissione nazionale per garantire trasparenza, utilizzazione efficiente delle risorse e allineamento dei fini formativi.

Le figure considerate ad alta professionalità possono poi accedere a un pacchetto formativo standard con la funzione di colmare i gap con le competenze richieste dal ruolo, che può essere attivato sia dal responsabile per percorsi di tipo tecnico-professionale o gestionale, sia dal dipendente su attività inerenti alla mansione e alle esigenze organizzative, per un massimo di 32 ore annue. Per i dipendenti fino alla 6^a categoria, invece, viene individuato un monte ore di formazione di 16 ore. Nel caso della frequentazione di corsi formativi esterni all'azienda, inoltre, la società si riserva di erogare un contributo economico, parziale o totale, a copertura delle spese.

Infine, a partire dal secondo semestre del 2016, viene messo a disposizione di ciascun dipendente un libretto formativo che raccoglie, sintetizza e documenta le diverse esperienze di apprendimento svolte nell'ambito della società, soprattutto con riferimento agli standard europei grazie al modello EQF.

2.1.2. Interventi sui sistemi di classificazione

La materia dell'inquadramento subisce una flessione significativa, fermandosi all'8,1%, contro il 16,5% registrato nel 2012-2014, e il 17,8% del 2015. Mentre alcune intese contengono previsioni di carattere obbligatorio circa le procedure di informazione, ovvero la programmazione di incontri tra le parti sulla materia dell'inquadramento, in altri casi si interviene direttamente sul tema, integrando altresì i rispettivi sistemi classificatori definiti dalla contrattazione di categoria.

La determinazione della posizione organizzativa in L'Oréal

Coerentemente con la strategia aziendale orientata all'espansione del *business retail*, l'integrativo L'Oréal prevede l'impegno delle parti a una gestione flessibile del sistema di inquadramento, facendo leva sul CCNL Chimici, alla luce del quale la direzione aziendale colloca la posizione la-

vorativa, effettivamente presente nell'impresa stessa, all'interno di una certa categoria, per poi inserire il singolo dipendente nell'ambito della posizione lavorativa precedentemente determinata valutando primariamente la corrispondenza tra quanto espresso dal lavoratore mediante la propria attività ed i requisiti richiesti dalla posizione ricoperta. Siffatto meccanismo comporta così un'indennità di posizione organizzativa (IPO) che si aggiunge al minimo tabellare.

Siccome l'apertura di punti vendita diretti o in centri commerciali comporta di fatto l'introduzione di figure professionali non riconducibili al CCNL Chimici, con l'accordo siglato in L'Oréal le parti hanno convenuto che queste ultime, con le relative posizioni organizzative, vengono individuate mediante schemi a matrice, nei quali vengono identificati dei parametri a cui dare un punteggio. La prima categoria individuata riguarda ad esempio le figure operative dei punti vendita (categoria E) e i parametri individuati sono: competenze di prodotto e tecniche di vendita, gestione dell'operatività, complessità del modello di servizio, gestione della complessità correlata alle *top locations*. L'operazione consiste in una moltiplicazione dei punteggi dei primi due parametri, seguita dalla somma degli altri due. Ulteriormente, per le figure con un ruolo di responsabilità o coordinamento (categoria C-D) i parametri, qui moltiplicati tra di loro, sono due: competenze di prodotto e vendita, e complessità di gestione del punto vendita/*stand corner*. In relazione al punteggio conseguito, vengono associate delle indennità di posizione organizzativa, che dipendono appunto dal punteggio assegnato al ruolo.

L'integrazione della scala di classificazione in Zaini

In Zaini, impresa dell'industria alimentare, sono inseriti nella scala classificatoria alcuni nuovi profili professionali. A titolo di esempio, vengono introdotti il macchinista di 6° livello, il quale, alla luce di apposita declaratoria, dovrà saper adoperare l'ingrossatrice, la lucidatrice e il tostinocciocchie, ed il magazziniere di 6° livello, adibito alla verifica della documentazione in arrivo e in uscita, nonché alla gestione dell'attività di magazzino e all'utilizzo di alcuni programmi informatici.

2.1.3. Mansioni

Una novità del presente rapporto consiste nel computo delle clausole contrattuali in materia delle mansioni, ricorrenti nel 4,6% delle osservazioni. Nel concreto, si tratta di intese che incidono per lo più sui principi di fungibilità delle mansioni, ovvero sulle ipotesi di assegnazione del dipendente a mansioni appartenenti al livello di inquadramento superiore o inferiore. In altri casi, invece, viene previsto un coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, al fine di esperire un incontro e confronto con l'azienda sulle ipotesi di demansionamento.

La disciplina delle mansioni in Bormioli

L'accordo stipulato in Bormioli contiene una parte dedicata alla disciplina dello *jus variandi*, prevedendo in tale ambito un rilevante ruolo in capo alle rappresentanze sindacali. A tal proposito, si prevede che, nel caso di una modifica degli assetti organizzativi che incida sulla prestazione di lavoro, il management potrà assegnare il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle pattuite nel contratto, dandone però comunicazione puntuale alla RSU al fine di trovare insieme ad essa possibili soluzioni alternative.

L'accordo dispone inoltre che, ove necessario, il mutamento di mansioni sarà accompagnato da un'adeguata formazione. Resta inteso che, come da disposizioni di legge in materia, il prestatore di lavoro mantiene il diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, ad esclusione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione di lavoro.

2.2. Orario e organizzazione del lavoro

2.2.1. Istituti dell'orario di lavoro e flessibilità organizzativa

Presente in 133 contratti collettivi, pari al 36% dell'insieme di contratti, l'organizzazione del lavoro si conferma tra le materie più negoziate

a livello aziendale. L'organizzazione della turnistica è il principale tema negoziale (14,6%), seguito, con una tendenza pressoché identica a quella registrata negli scorsi anni, dalla gestione delle ferie, delle festività e delle fermate collettive (13,2%) e dalla disciplina dello straordinario (10,8%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: la flessibilità dell'orario in ingresso e uscita (7,3%), le trasferte e missioni (7%), i permessi annui retribuiti (PAR) (6,5%), la banca delle ore e l'orario multiperiodale (entrambi al 6,2%), le pause (5,1%), le riduzioni orarie di lavoro (ROL), la reperibilità (entrambi al 4,9%) e l'orario di lavoro massimo (1,1%).

2.2.1.1. Regimi di orario a turni

Le modalità di organizzazione delle turnistiche risultanti dalla contrattazione aziendale sono molteplici, e variano in funzione del settore e mercato di riferimento. Come già rilevato nell'analisi del precedente quadriennio, si riscontrano regimi di turnazione organizzati secondo ritmi rotativi a ciclo continuo, con impianti, esercizi, *stores* o uffici, operativi per tutta la giornata e 7 giorni su 7, oppure a ciclo discontinuo, non procedendo quindi 24 ore su 24 e tutti i giorni della settimana.

La turnazione 6x6 in Sole Oderzo

Un esempio in materia è l'accordo sperimentale siglato in Sole Oderzo, impresa trevigiana attiva nella fabbricazione di articoli in materiale plastico. Per favorire un piano di investimenti, le parti hanno previsto l'adozione per alcuni reparti di uno schema di turni 6x6, al fine di promuovere un migliore sviluppo del potenziale produttivo. La nuova turnistica poggia su moduli di turnazione di sei ore ciascuno per sei giorni ogni settimana. L'accordo regola l'orario settimanale dei turni stabilendo in 139 ore l'orario medio quadrisettimanale. Per garantire l'invarianza della durata settimanale dell'orario di lavoro, a fronte di una differenza di 4 ore (36 ore settimanali lavorate, in luogo delle 40 ore previste per gli altri reparti), si prevede la non maturazione da parte dei lavoratori interessati dal 6x6 dei permessi annui retribuiti previsti dal CCNL del settore, in aggiunta al mancato riconoscimento della festività del Santo Patrono,

giornata che verrà invece retribuita normalmente (senza diritto a riposi o indennità compensative).

L'accordo disciplina inoltre le pause retribuite, l'esclusione del lavoro straordinario (a meno che esso non sia volontario) per la fascia oraria da mezzanotte alle ore 5.00 del lunedì, la possibilità di differire (per particolari esigenze produttive e con il consenso del lavoratore) il riposo settimanale della domenica ad un altro giorno con diritto ad una maggiorazione per lavoro festivo ed un'ulteriore indennità di 40 euro lordi per il turno delle ore 6.00. Per quanti non possono essere adibiti al quarto turno (ore 00.00-6.00) è previsto un regolamento orario specifico. L'azienda, infine, si impegna a valutare le domande dei dipendenti circa eventuali richieste di cambio turno legate a particolari esigenze, quali ad esempio quelle familiari.

2.2.1.2. Regimi di orario flessibili

Orario plurisettemanale

Il c.d. orario plurisettemanale si conferma uno strumento non molto diffuso nell'ambito della contrattazione aziendale, trattandosi infatti di un istituto già disciplinato dalla contrattazione di categoria, il quale in molti casi può essere attivato senza necessità di accordo sindacale.

I pacchetti orari in Aermec

In Aermec le parti, consapevoli della sempre più accentuata competizione sul mercato di riferimento, nonché delle esigenze di internazionalizzazione, hanno introdotto una flessibilità basata su un orario multiperiodale, per "pacchetti orari". Tale meccanismo garantisce la gestione dei momenti di picco o di flesso lavorativo, quindi la possibilità che il lavoratore accumuli ore durante i periodi di maggior intensità lavorativa per recuperarle nei periodi di flesso. Contestualmente, direzione d'azienda e sindacati hanno convenuto sulla necessità di assicurare la produzione anche nel mese di agosto, senza fermare gli impianti. Per fare questo si è così pensata una programmazione delle ferie flessibile, con la possibilità che le stesse siano rimandate e godute in diversi periodi dell'anno.

L'orario multiperiodale nel retail di lusso: il caso DFS Italia

Altro caso esemplificativo è quello della DFS Italia, ove, in vista dell'apertura di nuovi punti vendita, azienda e sindacati hanno siglato un contratto integrativo di natura sperimentale, finalizzato, tra le altre cose, alla disciplina dell'orario multiperiodale di alcuni gruppi di lavoratori. L'accordo prevede, in particolare, un'organizzazione dell'orario annuale di lavoro articolato in due distinti regimi orari, ciascuno dei quali avrà una durata complessiva di 6 mesi. Nello specifico, il primo regime è basato su un orario lavorativo espanso che può comprendere orari settimanali fino a 48 ore per un periodo complessivo di tempo di 24 settimane, distribuite secondo il programma annuale di flessibilità fissato *ex ante* dall'azienda. Il secondo, invece, è organizzato su un orario lavorativo ridotto di 32 ore applicabile nei restanti periodi in cui non è in vigore l'orario espanso. L'organizzazione aziendale dell'orario di lavoro dovrà garantire, in ogni caso, un orario normale settimanale medio della prestazione lavorativa non superiore a 40 ore settimanali.

Il prolungamento dell'orario di lavoro in Lavazza

In Lavazza management e rappresentanze sindacali hanno pattuito che, nel caso in cui si presentino particolari esigenze produttive, la settimana lavorativa normale (lunedì-venerdì) comprenda due ulteriori turni lavorativi nella giornata di sabato (dalle 6.00 alle 14.00 e dalle 14.00 alle 22.00) e, in casi eccezionali, anche un terzo turno notturno di sabato (dalle 22.00 alle 6.00) ovvero di domenica (dalle 22.00 alle 6.00), salvo recuperare nelle settimane successive il prolungamento orario attraverso settimane lavorative più corte di quelle normali.

Banca delle ore

Altre imprese, ferme sulle medesime esigenze di competitività e flessibilità organizzativa, hanno convenuto l'introduzione di una banca delle ore, tendenzialmente basata sul recupero delle ore di straordinario nei periodi di minore intensità lavorativa, a fronte di prestazioni lavorative meno economicamente onerose nei periodi di alta intensità.

La banca delle ore in Conbipel

In Conbipel, ad esempio, è stata istituita una banca delle ore aziendale, alla quale i lavoratori possono iscriversi volontariamente: ogni mese verranno accreditate in questa banca delle “ore bonus” in base alla flessibilità dimostrata dal dipendente, come ad esempio lo svolgimento di attività lavorativa nelle aperture domenicali, gli straordinari e le ore di lavoro prestate nei giorni festivi. Le ore accreditate possono essere sfruttate a blocchi di quattro o di otto, possono essere godute in aggiunta ai giorni di ferie e agli altri permessi retribuiti e possono essere sfruttate anche per prendersi cura di parenti fino al secondo grado di parentela.

2.2.1.3. Organizzazione del lavoro domenicale

Soprattutto nel comparto terziario e della distribuzione organizzata, la volontà diffusa di assicurare l’apertura domenicale dei punti vendita ha portato aziende e sindacati ad apportare modifiche ai sistemi di organizzazione del lavoro e della turnazione.

L’organizzazione del lavoro domenicale in Esselunga

Con l’obiettivo di salvaguardare la competitività aziendale e migliorare la produttività dei punti vendita, la direzione aziendale di Esselunga e le rappresentanze sindacali hanno stipulato nel gennaio 2016 un nuovo contratto integrativo aziendale, di natura sperimentale, volto a disciplinare la programmazione del lavoro domenicale. L’accordo prevede che i lavoratori, su base volontaria, indichino, con cadenza trimestrale, le proprie disponibilità al lavoro domenicale, fermo restando che nel caso in cui le offerte volontarie risultassero insufficienti rispetto ai fabbisogni aziendali, la direzione aziendale si riserva, in ultimo, di regolare unilateralmente la programmazione dei turni lavorativi domenicali. In ogni caso, a seconda dei reparti di appartenenza, il dipendente può svolgere un numero massimo di turni tra le 22 e le 24 domeniche lavorabili nell’anno, mentre sono esclusi dal lavoro domenicale rispettivamente il personale con figli minori di 3 anni, i dipendenti che assistono portatori di handicap oppure i lavoratori in forza affetti da gravi patologie.

È inoltre prevista una maggiorazione progressiva della retribuzione che aumenta in funzione del numero di domeniche effettivamente lavorate nell'anno di riferimento: ad esempio, ad un numero di domeniche lavorate compreso tra 1 e 3 corrisponde il 30% della maggiorazione, mentre ad un numero di domeniche lavorate compreso tra 4 e 10 corrisponde il 40% di maggiorazione, e così via fino a maggiorazioni dell'80%.

2.2.1.4. Flessibilità dell'orario in entrata e in uscita

Nella contrattazione aziendale si conferma il diffondersi di forme di flessibilità dei tempi di lavoro, soprattutto nelle realtà che più di tutte si caratterizzano per uffici e figure impiegate, tanto per esigenze di produttività quanto per il bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

La flessibilità in ingresso e in uscita nell'integrativo IMS Health

Nel contratto integrativo firmato in IMS Health viene regolata la flessibilità in ingresso e uscita del personale: i lavoratori possono entrare in azienda in un orario compreso tra le 8.30 e le 10.00, per concludere la propria giornata lavorativa in un arco di tempo che va dalle 17.30 alle 19.00, con una pausa pranzo di 60 minuti usufruibile tra le 12.30 e le 14.30. L'effettivo orario d'ingresso e di uscita va comunque concordato con il responsabile di reparto per andare incontro alle esigenze produttive. Inoltre, bisogna rispettare le 40 ore settimanali, ma, in caso queste venissero superate, le ore aggiuntive potranno essere sfruttate per il conto recupero. Per chi cominci la propria attività dopo le 10.00, entrando in ritardo, invece, le ore non saranno giustificabili con conto recupero, ma solo tramite ROL e altri permessi.

2.2.1.5. Ferie, festività e fermate collettive

La maggior parte delle clausole relative all'istituto delle ferie si occupa di programmare gli incontri tra azienda e rappresentanze sindacali relati-

vamente alla programmazione aziendale, anche non continuativa, inerente alla distribuzione flessibile delle ferie individuali e collettive. In alcuni casi è, invece, previsto esclusivamente l'impegno dell'azienda a comunicare la programmazione delle ferie e delle chiusure collettive. Altri accordi, infine, prevedono una disciplina di dettaglio per la fruizione delle ferie individuali tale da assicurare una continuità del processo di lavorazione.

La programmazione delle ferie e delle fermate collettive in Vodafone

Un esempio in tal senso è l'accordo siglato in Vodafone, volto a stabilire il calendario delle chiusure collettive a titolo di ferie e a titolo di permessi delle aree non operative dell'azienda (lasciando quelle delle aree operative alla pianificazione individuale). Nello specifico, l'intesa stabilisce che, data l'esigenza di raggiungere la fruizione della competenza annuale complessiva di ferie entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, i lavoratori di tali aree dovranno consumare almeno quattro settimane di ferie nel periodo compreso tra gennaio e settembre 2017; in mancanza di capienza a livello individuale di giorni di ferie per la copertura delle giornate indicate dall'accordo, sono utilizzati le ROL per il corrispondente numero di ore, e viceversa nel caso in cui non risultino ROL. Qualora per il singolo lavoratore non risultino spettanze né in termini di ROL né in termini di ferie, al fine di evitare competenze in negativo, l'accordo non trova applicazione. Le parti condividono quindi l'obbligo di pianificare entro il mese di marzo 2017 tutta la disponibilità di ferie e ROL sino al 31 dicembre 2017, riconoscendo, tuttavia, la possibilità di ripianificazione e fruizione nell'arco dell'anno. Inoltre, qualora i lavoratori non abbiano usufruito delle ferie e dei ROL loro spettanti per il 2017, verranno messi al corrente individualmente delle giornate di cui usufruire nel periodo gennaio-marzo 2018.

2.2.2. Permessi annui retribuiti e riduzioni orarie

Relativamente alla materia dei permessi retribuiti, c.d. PAR (permessi annui retribuiti) nell'industria metalmeccanica o ROL (riduzioni dell'orario di lavoro) nel terziario, gli interventi principali della contrattazione aziendale riguardano la regolamentazione della fruizione individua-

le dei permessi medesimi, ovvero le causali, le procedure e le modalità di ricorso alla riduzione oraria, concedendo ad esempio la possibilità di frazionamento anche in blocchi inferiori all'ora. Un esempio è quello di Willis Italia, ove le parti hanno riservato a tutti i dipendenti la possibilità di fruire dei permessi ROL anche in frazioni di 15 minuti, e relativi multipli. La contrattazione aziendale, più approfonditamente, 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.

3. Mercato del lavoro e appalti

I punti chiave dell'analisi

- La disciplina del mercato del lavoro ricorre complessivamente nel 26,8% delle intese analizzate. Essa si compone degli istituti riguardanti la flessibilità in entrata (24,1% degli accordi) e gli appalti (6,2%).
- In materia di mercato del lavoro, la contrattazione aziendale interviene prevalentemente sulla disciplina delle tipologie contrattuali, integrando o modificando gli standard di legge.
- La tendenza è di garantire maggiore flessibilità nella gestione delle tipologie contrattuali, ma sempre nel rispetto dei limiti imposti dalla legge.
- Si registra un aumento del numero di contratti aziendali che disciplinano lo *smart working*.
- Quasi del tutto assenti gli interventi della contrattazione aziendale sulla flessibilità in uscita (licenziamenti e codici disciplinari).
- Le poche disposizioni in materia di appalti sono volte a garantire il rispetto della normativa contrattuale e di legge da parte delle aziende appaltatrici.

3.1. Flessibilità in entrata

In linea con il precedente rapporto sulla contrattazione collettiva, la materia della flessibilità in ingresso e, più in generale, del mercato del lavoro è presente in ottantanove contratti aziendali, pari al 24,1% dell'insieme di contratti. Le garanzie occupazionali e il contratto part-time si confermano, anche quest'anno, gli istituti che registrano la frequenza contrattuale più elevata. Circa il 4% dei contratti aziendali riproduce, con varianti, la formula contenuta nell'articolo 1 del decreto legislativo n. 81/2015, in forza della quale il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. Clausole di stabilizzazione, di precedenza e di contingentamento delle forme di lavoro atipiche, solo in lieve diminuzione rispetto ai dati precedenti, sono complessivamente presenti in trentun accordi, pari all'8,4% del totale, mentre, il contratto di lavoro a tempo parziale rimane oggetto di pattuizione in trentotto contratti collettivi aziendali (10,3%).

Tra le altre tipologie contrattuali, il contratto a tempo determinato è oggetto di disciplina in venticinque contratti aziendali (6,8%), il lavoro in somministrazione in 15 (4,1%) e le forme di lavoro a distanza, vale a dire telelavoro o prestazione lavorativa in regime di *smart working*, rispettivamente in 7 (1,9%) e ventitré accordi (6,2%). Solamente cinque accordi, pari all'1,4% dell'insieme, regolano il contratto di apprendistato o le modalità di svolgimento dei tirocini.

Contratto a termine, somministrazione e garanzie occupazionali

Tra le clausole di carattere normativo riguardanti il lavoro in somministrazione e a tempo determinato, nell'ambito della contrattazione aziendale si riscontrano in genere clausole di limitazione del lavoro c.d. "atipico", tra le quali si annoverano le clausole di stabilizzazione o di contingentamento, nonché le clausole afferenti l'esercizio del diritto di precedenza.

Il caso Ceme

In un contesto economico di profonda incertezza e di estrema imprevedibilità dei cicli produttivi, la direzione aziendale della Ceme e le

rappresentanze sindacali hanno siglato un accordo con alcune clausole modificative della disciplina del contratto a termine. L'accordo prevede infatti che, in attuazione dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché in ottemperanza all'articolo 5, sezione III, del CCNL Metalmeccanici, il ricorso al lavoro a termine potrà avvenire in forma "a-causale" e senza vincoli numerici. La durata complessiva massima, comprensiva degli eventuali periodi di missione in somministrazione, non potrà essere superiore a 32 mesi. L'intesa stabilisce inoltre che nel caso di successione tra contratti a termine, ovvero tra contratti di somministrazione a tempo determinato, il periodo minimo intercorrente tra un contratto di lavoro e il successivo (c.d. *stop & go*) è ridotto a un solo giorno, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro medesimo.

Il caso La7

Anche l'accordo stipulato in La7 contiene una specifica disciplina per i lavoratori assunti con contratto a termine. Occorre comunque precisare che il campo di applicazione della disposizione riguarda esclusivamente il personale assunto con contratti a termine di durata non inferiore a 6 mesi nel triennio 2016-2018, in forza nelle aree Operations e Produzione. Più nello specifico, management e sindacati hanno esercitato alcune delle deleghe riconosciute dal citato decreto legislativo n. 81/2015, con riferimento alla durata complessiva del rapporto di lavoro a termine e al diritto di precedenza. In particolare, le parti hanno convenuto che la durata massima del rapporto a tempo determinato, comprensiva di proroghe e rinnovi, è elevata da 36 a 48 mesi. L'intero periodo lavorativo a termine utile per la maturazione del diritto di precedenza, inoltre, viene elevato da 6 a 18 mesi.

Il caso Tecnim

Sempre con attenzione al lavoro a termine, in Tecnim le parti hanno stabilito che rientrano nell'ambito delle attività stagionali le prestazioni di lavoro a termine rese in alcuni determinati periodi. Si prevede che in detti periodi il numero di contratti a termine attivabili possa essere aumentato illimitatamente, oltre il 20% del totale della forza lavoro con contratto a

tempo indeterminato. Le parti convengono poi che, in caso di richieste eccezionali di manutenzione, la percentuale massima di contratti a termine sul totale dei contratti a tempo indeterminato possa essere elevata fino al 40%. L'intesa prevede infine che, su richiesta sindacale, l'azienda si renda disponibile a delineare un percorso di stabilizzazione per i lavoratori stagionali, primariamente mediante forme di lavoro part-time verticale.

Part-time

Non diversamente da quanto emerso nel precedente rapporto, le clausole sul part-time riguardano generalmente l'articolazione del regime di orario ridotto, i limiti orari e numerici, le causali per la richiesta di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, le clausole elastiche e flessibili, nonché i diritti dei lavoratori che prestano servizio a tempo parziale.

Il part-time in Direct Line

In Direct Line ad esempio, in tema di part-time nella modalità orizzontale o verticale, le parti stabiliscono una casistica indicativa per la richiesta di riduzione di orario in trentadue ore settimanali che riguarderà dipendenti con almeno due anni di anzianità inquadrati fino al 6° livello. La durata del rapporto di lavoro, in particolare, non potrà essere inferiore a 3 mesi per il personale soggetto a turni e 6 mesi per il restante organico. In ogni caso, la percentuale di contingentamento per l'accesso al lavoro a tempo parziale in Direct Line è fissata al 10% del personale assunto a tempo pieno, ma potrà essere aumentata in caso di comprovate esigenze organizzative e produttive.

Il caso IMS Health

Con riferimento alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale, l'accordo raggiunto in IMS Health sancisce che l'azienda prenderà in considerazione eventuali richieste dei dipendenti, di trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto part-time, purché tali richieste siano compatibili con le esigenze di organizzazione del lavoro nel reparto inte-

ressato. In tale direzione, è stabilito che il numero di contratti part-time non potrà eccedere il 7% sul totale della forza lavoro in forza, fermo restando che la distribuzione dei lavoratori part-time nei singoli reparti dovrà essere equilibrata e funzionale alle esigenze organizzative. Inoltre, è previsto che sul 7% dei contratti part-time, il 4% siano concessi a lavoratori o lavoratrici in maternità, fino al compimento del terzo anno del bambino.

Apprendistato e stage

La disciplina degli stage e dei rapporti di lavoro in apprendistato, come anticipato, registra anche quest'anno una bassa frequenza, in ragione del fatto che la materia non rientra nella sfera di competenza della contrattazione decentrata. Si tratta, al più, di accordi attraverso cui aziende e rappresentanze dei lavoratori condividono i contenuti dei piani formativi aziendali, ovvero la preferenza di tale forma contrattuale per l'inserimento dei giovani in azienda. Si attesta su livelli quantitativamente contenuti anche la disciplina dei tirocini, in merito alla quale, ferma restando la competenza delle regioni in materia, si registrano interventi sulla disciplina della spettante indennità.

La disciplina dei tirocini in Stroili Oro

L'intesa raggiunta in Stroili Oro, ad esempio, prevede che per tutti i tirocini attivati nel corso del 2016 e per i quali risulti, in ragione della normativa regionale di riferimento, una indennità di partecipazione inferiore a 450 euro lordi, l'azienda subentri, per tutta la durata dello stage, e integri detta indennità con un importo minimo di 100 euro lordi mensili, per i tirocinanti in possesso di titolo di laurea, ovvero 50 euro lordi mensili per i tirocinanti privi di titolo di laurea. L'accordo prevede altresì l'impegno dell'azienda ad assumere almeno il 10% dei tirocinanti che, complessivamente impiegati nel biennio 2015/2016, abbiano terminato positivamente il periodo di stage. Contestualmente, management e rappresentanze sindacali monitoreranno l'andamento nell'utilizzo dei tirocini in azienda e valuteranno congiuntamente le percentuali di tirocini effettivamente trasformati in contratti di lavoro subordinato nel corso dell'anno.

Telelavoro e smart working

Tra i rinnovi contrattuali del 2016, con notevole aumento rispetto all'anno scorso, ventitré accordi, pari a circa il 6,2% del totale, disciplinano sistemi di lavoro da remoto nella forma dello *smart working*, mentre sette accordi (1,9%) fanno esplicito riferimento alla forma del telelavoro.

Lo smart working in Cariparma

La conciliazione dei tempi di vita e lavoro attraverso lo *smart working* è al centro della sperimentazione, della durata di 8 mesi, avviata con l'accordo integrativo firmato dal gruppo bancario Cariparma. Nel merito, il lavoro in *smart working* può essere erogato sia in ogni altra sede del gruppo, sia in ogni spazio privato accessibile al lavoratore. Per evitare che diventi la forma di lavoro dominante, è stato stabilito che si può usufruire di questa opportunità per un massimo di otto giorni al mese, da pianificare settimanalmente con il proprio responsabile. I lavoratori interessati possono accedere al lavoro agile aderendo individualmente, quindi ottenendo l'accordo, revocabile con dieci giorni di preavviso, del responsabile della struttura di concerto con la struttura HR di riferimento.

Durante le giornate di *smart working* i lavoratori devono rendersi reperibili attraverso gli strumenti forniti dall'azienda o tramite telefono. Nel caso ci fossero problemi con la strumentazione, i dipendenti devono comunicarlo nel minor tempo possibile alla struttura HR di riferimento, che può richiamarli o nella loro sede o in quella più prossima. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di *smart working* prevede altresì rilevanti specificità: non vengono riconosciuti i buoni pasto, non sono previsti straordinari e vengono escluse corresponsioni economiche legate a missioni o reperibilità. Inoltre, viene sottoscritta un'apposita copertura assicurativa.

Per quanto riguarda la formazione, i lavoratori aderenti al progetto dovranno partecipare a corsi su specifiche tematiche, tra le quali la prevenzione e la sicurezza, la scelta del luogo di lavoro, la gestione delle emergenze, la gestione degli infortuni, l'utilizzo delle dotazioni tecnologiche e la privacy.

Si richiede, infine, al lavoratore di prestare la propria performance rispettando i principi di correttezza, riservatezza, disciplina e diligenza. Per

tutti gli altri elementi contrattuali, come l'orario di lavoro, la sede e gli obblighi del lavoratore, l'attività lavorativa tramite *smart working* non comporta variazioni.

3.2. Flessibilità in uscita

Gli unici due casi di intervento della contrattazione aziendale in materia di flessibilità in uscita sono quelli della Bormioli e della Lavazza.

In caso di licenziamenti collettivi, la Bormioli si obbliga ad applicare i criteri di scelta previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero quelli diversamente concordati con le organizzazioni sindacali partecipanti alla procedura. Le eventuali riassunzioni del personale collocato in mobilità, in particolare, avverranno alle condizioni normativo-economiche antecedenti alla medesima messa in mobilità, quindi con il pieno riconoscimento anche dell'anzianità di servizio maturata sino ad allora. In ogni caso, le parti hanno pattuito che la conseguenza dell'illegittimità del licenziamento è la reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro, ciò a prescindere dall'anzianità di servizio.

Le parti dell'integrativo Lavazza hanno convenuto invece che le contestazioni disciplinari devono essere formulate con la massima tempestività possibile, così da consentire al lavoratore di disporre di tutti gli elementi per fornire le sue giustificazioni e, conseguentemente, una repentina valutazione dell'evento. Il lavoratore può altresì richiedere l'intervento della Commissione paritetica sindacale aziendale, in tale fase eventualmente deputata ad esaminare la procedura disciplinare e a favorire una definizione transattiva della vertenza.

3.3. Appalti

In lieve diminuzione rispetto a quanto rilevato nel precedente Rapporto, le disposizioni contrattuali concernenti il lavoro esternalizzato o in appalto ricorrono nel 6,2% dei contratti raccolti.

La disciplina degli appalti in Hera

In Hera le parti firmatarie, consapevoli dei rischi potenziali di *dumping* contrattuale nell'uso degli appalti, hanno deciso di introdurre nuovi sistemi di qualificazione e certificazione dei fornitori improntati ai principi di trasparenza, equità ed imparzialità. L'obiettivo dell'intesa è realizzare un sistema di regole che garantiscano appalti socialmente responsabili per promuovere il rispetto della legalità, delle tutele contrattuali e della sicurezza e salute dei lavoratori in tutta la catena di fornitura del Gruppo. In questa direzione, l'azienda prenderà in considerazione come criteri selettivi per la scelta della società vincitrice dell'appalto, oltre al prezzo più competitivo, anche il rispetto dell'ambiente, la responsabilità sociale (in ottemperanza ai principi della certificazione SA8000), la qualità delle prestazioni, l'adempimento degli oneri sociali in materia contributiva, previdenziale e assicurativa. Inoltre, gli appaltatori saranno tenuti ad applicare ai propri dipendenti il CCNL (o il contratto territoriale di riferimento) corrispondente al settore di attività strettamente oggetto di appalto. In aggiunta, è stabilito che laddove sia accertato il venir meno dei requisiti sopracitati l'azienda chiederà l'immediato ripristino delle condizioni pattuite con la società appaltatrice e, in caso di mancata regolarizzazione, applicherà le sanzioni penali previste nel contratto, compresa la risoluzione dello stesso, laddove ne ricorrano i presupposti.

4. Welfare, qualità del lavoro e ambiente

I punti chiave dell'analisi

- Welfare, qualità del lavoro e ambiente ricorrono, complessivamente, nel 52,7% delle intese analizzate. Tale macro-materia ri-comprende gli istituti riguardanti il welfare contrattuale (30,3% del totale dei contratti analizzati), la salute e sicurezza sul lavoro (17,3%), la disciplina dei controlli e della videosorveglianza (8,7%), l'ambiente e il territorio (6,8%), le pari opportunità (6,8%) e la responsabilità sociale di impresa (2,9%).

- Si registra un aumento del welfare nella contrattazione aziendale, senza tuttavia particolari innovazioni rispetto alle esperienze del passato sul piano qualitativo.
- Si conferma l'attenzione dei negoziatori aziendali al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: le previsioni contrattuali riguardano prevalentemente aspetti procedurali, la regolazione delle Commissioni bilaterali con competenze varie in materia, nonché la figura del rappresentante aziendale per la sicurezza.
- Crescono gli accordi in materia di tecnologie informatiche e controlli a distanza, con finalità di sicurezza e di efficienza produttiva.
- Restano una eccezione gli accordi aziendali sulla responsabilità sociale d'impresa e sull'impatto delle attività produttive sul territorio.

4.1. Istituti e caratteristiche del welfare

In sensibile aumento rispetto ai dati evidenziati negli anni precedenti, la materia del welfare ricorre nel 30,3% delle intese aziendali esaminate del 2016. Dopo i buoni pasto (13,8%), gli istituti più negoziati sono, in ordine di frequenza, l'assistenza sanitaria integrativa (12,2%), la previdenza complementare (10,3%) e i permessi (10%). Seguono i congedi (6,8%), le convenzioni con enti o istituti terzi e le casistiche di anticipazione del TFR (entrambe al 5,7%), le borse di studio (4,6%), nonché gli asili nido per i figli dei dipendenti (3,8%).

4.1.1. Congedi e permessi per la conciliazione vita-lavoro

Le politiche di welfare contrattuale includono 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 maternità e paternità, studio e altre circostanze legate ad esigenze di cure familiari,

lutti e visite mediche. Un numero crescente di intese contrattuali riconosce i congedi alle “coppie di fatto”, anche dello stesso sesso. Sulla scorta di quanto previsto nel decreto legislativo n. 151/2015, diversi accordi disciplinano le modalità di cessione di permessi tra i dipendenti.

La fruizione del congedo parentale in Enel

In Enel è stato raggiunto un interessante accordo, che ha introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale anche ad ore, a partire da marzo 2017. L'unico limite è rappresentato dal periodo minimo di fruizione, corrispondente a un'ora giornaliera e a una giornata nell'arco di un mese. L'accordo individua le modalità di comunicazione ed attuazione di tale misura, specificando che «i criteri di fruizione del congedo parentale a ore corrispondono alle modalità aziendali adottate per la fruizione di permessi a titolo di festività soppresse». Inoltre, l'intesa riconosce ai lavoratori padri, in occasione della nascita del figlio (cioè entro 2 mesi dalla nascita, adozione o affido del figlio), ulteriori 8 giorni di permesso retribuito rispetto a quanto già concesso dalla legge, con la previsione che laddove i CCNL o la legge dovessero prevedere un incremento dei congedi, questi saranno da ritenersi assorbibili. L'intesa specifica inoltre la volontà delle parti di dare piena attuazione alla recente normativa sulle unioni civili (legge 20 maggio 2016, n. 76), parificando la situazione giuridica delle coppie dello stesso sesso a quella dei lavoratori uniti in matrimonio. Il testo dell'accordo riporta pertanto alcuni degli istituti, principalmente permessi e congedi, a cui d'ora in avanti avranno pieno diritto anche i lavoratori che hanno contratto unioni civili ai sensi del predetto testo legislativo.

Cessione dei permessi tra dipendenti, il caso Menarini

L'accordo integrativo della Menarini prevede che per tutti i lavoratori sarà possibile fruire delle ferie in “modalità solidale”. Si tratta di un meccanismo di solidarietà tra dipendenti della stessa azienda che ha la finalità di aiutare un lavoratore ad assistere un figlio minore che, per le particolari condizioni di salute, necessita di cure costanti.

4.1.2. Assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare

Si segnala la presenza di clausole riguardanti i contributi a carico dell'azienda per la previdenza complementare ovvero la sanità integrativa, quasi sempre in previsione di trattamenti di miglior favore per i dipendenti.

La sanità integrativa in Fincantieri

In Fincantieri, ad esempio, l'azienda si è impegnata ad incrementare, a partire dal 2017, il contributo annuale a proprio carico per l'assistenza sanitaria integrativa (ASI), di un importo pari a 100 euro per dipendente. Un apposito gruppo di lavoro sceglierà poi le modalità attraverso le quali rafforzare il sistema di ASI, ad esempio diversificando ulteriormente le prestazioni offerte in relazione alle diverse aree di intervento oppure estendendo la copertura delle prestazioni del fondo anche ai famigliari a carico, riducendo l'onere aggiuntivo a carico del lavoratore.

Il fondo pensione Holcim

Con riferimento alla previdenza complementare, si segnala la conferma del fondo pensione Holcim, inserita nel rinnovo dell'omonima azienda. In particolare, le parti hanno concordato che a partire da luglio 2016 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda sia fissata all'1,80% della retribuzione, per poi essere innalzata all'1,90% a partire da luglio 2017. Ai lavoratori, in aggiunta, sarà riservata un'ora di assemblea dedicata a garantire una informazione dettagliata sull'andamento del fondo di previdenza complementare e delle novità legislative in materia.

4.1.3. Altri istituti

Anticipazione del TFR

In tema di anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR), la contrattazione aziendale interviene nel 5,7% dei casi, regolando le causali,

i requisiti, e i limiti per la fruizione. In Direct Line, ad esempio, ferma restando la normativa legale vigente in materia, i dipendenti in forza da almeno 7 anni possono avanzare richiesta di anticipazione del TFR per la rinegoziazione del mutuo o la ristrutturazione della prima casa.

Borse di studio e asili nido: l'esempio di Philip Morris e Laterlite

Alcune aziende riservano delle borse di studio, di importo variabile e spesso legato ai risultati scolastici, ai figli dei dipendenti, ovvero delle convezioni con asili nido.

Nell'accordo Philip Morris, ad esempio, è prevista la concessione, da parte dell'azienda, di un totale di tredici borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, di importo variabile, a seconda del livello d'istruzione raggiunto dal discente e del reddito complessivo della famiglia. Sull'istituto, particolare attenzione è poi dedicata ai c.d. "soggetti deboli", nella misura in cui viene previsto di riservare tre borse di studio ai figli dei dipendenti affetti da disabilità. Nell'eventualità in cui non tutti i fondi destinati alle borse di studio vengano erogati, l'azienda valuterà l'opportunità di versare la rimanente quota non utilizzata a strutture scolastiche del territorio, nello specifico per l'acquisto di materiale didattico.

Con l'ultimo integrativo siglato in Laterlite, azienda e sindacato hanno confermato i contributi in favore dei lavoratori per il rimborso delle tasse di iscrizione dei figli ad asili nido o scuole materne. I valori massimi rimborsabili sono fissati in 404 euro mensili per gli asili nido e in 162 euro mensili per le scuole materne. Per ottenere il rimborso, il dipendente dovrà presentare all'ufficio di amministrazione del personale una copia originale comprovante il pagamento della rata.

4.1.3.1. Erogazioni in conto welfare e "welfarizzazione" del premio di risultato

Un elemento di novità rispetto a quanto riscontrato nel precedente quadriennio è rappresentato dal diffondersi di previsioni che riconoscono ai lavoratori la possibilità di convertire in welfare, totalmente o parzialmente, il premio di risultato. Coerentemente, il lavoratore può godere del premio di risultato in beni e servizi, con una totale esenzione fiscale e

contributiva per il datore di lavoro alla luce delle possibilità riconosciute per la prima volta dalla legge di stabilità n. 208/2015. Clausole di “welfarizzazione” del premio di risultato, più nello specifico, si rinvennero nel 19,5% delle intese analizzate: circa il 70% di tali accordi sono stati sottoscritti nelle imprese con oltre duecentocinquanta dipendenti. Su duecentoquindici contratti che disciplinano un premio di risultato, in particolare, sono sessantuno gli accordi, pari al 28,4%, che prevedono una clausola di “welfarizzazione”.

Il caso FCA

L'accordo siglato in FCA costruisce le basi per la conversione di parte della retribuzione variabile in servizi di welfare, con un ammontare che dipende, da un lato, dallo sforzo dimostrato dal dipendente in termini di produttività, dall'altro dalla libera scelta del lavoratore riguardante la distribuzione dell'importo da convertire. Nello specifico, i lavoratori compresi tra il 5° e il 3° gruppo professionale potranno convertire in welfare una somma massima pari a 700 euro, mentre quelli appartenenti ai primi due gruppi professionali potranno raggiungere la quota di 800 euro. Per i lavoratori che scelgono l'opzione welfare, l'azienda assicura un'aggiunta del 5% del valore del premio erogato sotto forma di servizi, a sua volta erogabile esclusivamente attraverso il paniere welfare, la composizione del quale sarà oggetto di confronto all'interno dell'apposita Commissione welfare. Dal punto di vista operativo, occorre precisare che dopo aver compilato il modulo di adesione, i dipendenti vedranno aprirsi un conto welfare individuale, nel quale verranno accreditate le rispettive quote: per i primi 3 mesi può essere chiesto un anticipo corrispondente alle ore teoriche lavorate, mentre successivamente verranno depositate le quote corrispondenti all'incentivo di produttività maturato. Nel caso l'anticipo non venisse coperto dal premio successivo, l'azienda procederà con il recupero, mentre le somme non sfruttate entro la fine del 2017 verranno versate sul fondo pensione integrativo.

La welfarizzazione del premio di risultato in Menarini

Anche in Menarini è stata prevista la possibilità per i lavoratori che percepiscano un reddito non superiore a 50mila euro lordi annui (coeren-

temente con quanto fissato dalla già citata legge stabilità n. 208/2015), di convertire una parte del premio di partecipazione in strumenti di welfare, tra cui servizi di istruzione, servizi di assistenza ai familiari o anziani non autosufficienti, buoni spesa e buoni carburante. Inoltre, per l'anno 2017, il gruppo erogherà a tutti i lavoratori dipendenti *flexible benefit*, vale a dire un *bonus* non monetizzabile di 310 euro per le categorie A e B e di 180 euro per tutte le altre categorie, da poter spendere nell'ambito dei medesimi servizi.

4.2. Salute e sicurezza

Sessantaquattro accordi, pari al 17,3% del totale, disciplinano la materia della salute e sicurezza sul lavoro. Ruoli, compiti e permessi in capo al Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono complessivamente trattati nel 6,2% dei contratti collettivi analizzati.

Clausole di rendicontazione, impegni generici e prerogative del RLS

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. 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.

Il progetto Programma Care in Délifrance Italia

Il progetto *Programma Care*, pattuito in Délifrance Italia, ad esempio, è orientato al raggiungimento di standard di sicurezza superiori a quelli imposti dalla normativa. Azienda e sindacati mirano così all'obiettivo "infortuni zero", anche introducendo degli indicatori di performance capaci di apprezzare l'incidenza degli infortuni sul lavoro, e reputano strategico il coinvolgimento e la formazione dei RLS, l'introduzione di un gruppo di lavoro per la sicurezza, il rinnovo del codice etico, nonché

l'implementazione di canali comunicativi e informativi per coinvolgere i lavoratori in modo costante.

Le misure per la prevenzione degli infortuni in Fincantieri

Nell'ultimo integrativo aziendale Fincantieri, le parti hanno confermato il progetto *Verso Infortuni Zero*, che ha come fondamentale obiettivo la completa eliminazione degli infortuni sul lavoro; l'avvio di programmi e processi di certificazione per tutti i siti; la realizzazione di un'apposita cartella informatica RLS per la consultazione in tempo reale del documento unico per la valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI); la costituzione di un'apposita Commissione paritetica nazionale al fine di individuare gli strumenti tesi a prevenire l'uso di alcol e sostanze stupefacenti/psicotrope; l'introduzione di un apposito sistema informatico che consente di gestire, in tempo reale, la scadenza di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e la manutenzione degli stessi; la previsione di specifici momenti formativi per gli RLS e per i dipendenti, compresi quelli delle ditte in appalto; infine, la costituzione di un'apposita Commissione tecnica nazionale per la sicurezza e l'ambiente.

4.3. Responsabilità sociale d'impresa e ambiente

Undici contratti aziendali, complessivamente pari al 2,9% dell'insieme di accordi, richiamano le politiche aziendali di *corporate social responsibility*, mentre venticinque intese, pari al 6,8%, toccano questioni relative all'ambiente e al territorio.

Responsabilità sociale d'impresa e impegni in Fruttage

L'accordo aziendale per la condivisione di intenti siglato in Fruttage formalizza gli impegni aziendali nella direzione di una maggiore responsabilità sociale d'impresa. Coerentemente, l'azienda si impegna a formulare un bilancio sociale annuale, ad elaborare un codice etico e, infine, a redigere un progetto mirato a un piano di sostenibilità per il 2017 che coinvolga tutti gli *stakeholders*, che tenga conto di standard internazionali, della cultura del lavoro, dell'orientamento all'inclusione sociale dei propri

dipendenti e all'innalzamento del benessere organizzativo. Questo piano di sostenibilità tenta, in particolare, di promuovere il ruolo di Fruttagei nel tessuto territoriale di riferimento, principalmente mediante l'organizzazione, assieme alle associazioni di rappresentanza, di un evento pubblico, teso alla sensibilizzazione sul tema della responsabilità sociale d'impresa all'interno della filiera produttiva.

La politica di sostenibilità ambientale di Parmalat

L'integrativo Parmalat è l'occasione per l'azienda di rendicontare e condividere con le organizzazioni sindacali i piani di prevenzione ambientale. L'obiettivo dichiarato consiste nel raggiungimento della certificazione ISO 14001 in tutte le unità produttive italiane. In linea con tale strategia della prevenzione, si riscontra l'impegno nella gestione dei rifiuti, appositamente classificati; il progetto *Airone* per il miglioramento della gestione delle acque anche attraverso l'efficientamento dei depuratori, laddove necessario; l'incremento dell'efficienza energetica tramite impianti di cogenerazione per produrre energia e calore; e l'impegno al coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze per la condivisione di appositi piani d'azione.

4.4. Impianti audiovisivi e altre apparecchiature

In netto aumento rispetto al dato rilevato nei precedenti rapporti, si contano complessivamente trentadue accordi, pari all'8,7% del totale, contenenti pattuizioni *ex* articolo 4 Stat. lav., così come modificato dal decreto legislativo n. 151/2015. Si tratta di clausole afferenti la materia dei controlli a distanza, nonché le procedure per l'installazione di sistemi informatici, apparecchiature audiovisive o di videosorveglianza nei luoghi di lavoro.

L'installazione delle clear box in Liquigas

In Liquigas, a titolo di esempio, le parti hanno raggiunto un accordo sull'installazione di un'apparecchiatura nominata "clear box", da parte di una società esterna, sulle autovetture della flotta aziendale. Si tratta di

uno strumento con memoria interna dotato di un sistema GPS e GSM/GPRS, in grado di segnalare la posizione del veicolo e le tratte percorse. In Liquigas, l'apparecchiatura servirà ad ottenere determinate informazioni, che verranno poi utilizzate per una serie di servizi, tra i quali la gestione degli incidenti, la ricerca del veicolo, l'assistenza stradale, il monitoraggio dei chilometri e dei tempi di utilizzo, nonché il consumo di carburante. I dati acquisiti saranno utilizzati esclusivamente nell'ambito degli scopi citati, e dunque nel rispetto del divieto di controllo a distanza.

Il sistema di videosorveglianza in Euronics

Allo scopo di assicurare una maggior sicurezza sia per il proprio capitale che per i dipendenti, Euronics e rappresentanze sindacali hanno raggiunto un accordo-quadro e di gruppo sulla videosorveglianza. L'azienda ha così formalizzato la volontà di installare videocamere e dispositivi di archiviazione di immagini che controllino il perimetro del punto vendita interessato, ovvero delle aree a maggior rischio di furto o danneggiamento. L'archiviazione di immagini e video sarà momentanea, entro un massimo di 48 ore, e nei casi in cui sarà necessario un tempo maggiore, al presentarsi di reati, le immagini saranno scaricate da un tecnico specializzato, previa comunicazione alle organizzazioni sindacali, e successivamente consegnate alla pubblica sicurezza. A livello locale, e cioè di singolo punto vendita, l'installazione di tali apparecchiature di videosorveglianza può essere regolamentata da un accordo collettivo tra le parti, nei margini tracciati dall'accordo-quadro.

5. Politica salariale

I punti chiave dell'analisi

- La materia retributiva ricorre nel 70,8% dei contratti aziendali raccolti nel corso del 2016 e attiene, nello specifico, alle forme retributive variabili e di risultato (58,1% delle intese), alle maggiorazioni o indennità corrisposte a vario titolo (20,5%) e alle erogazioni in cifra fissa (13,5%).

- I sistemi premiali sono in larga parte ascrivibili alla categoria dei c.d. *profit sharing*, essendo collegati ad obiettivi di redditività o di produttività misurata a livello aggregato e di gruppo, i quali vanno a svolgere una mera funzione redistributiva più che motivazionale e incentivante delle performance individuali e collettive. Si può notare tuttavia una maggiore attenzione alla valorizzazione delle performance individuali dei lavoratori.
- Permangono i premi caratterizzati da parametri fittizi, facilmente raggiungibili e per questo sospetti di configurare, di fatto, erogazioni in fissa.

5.1. Minimi retributivi e altri elementi economici

5.1.1. Erogazioni in cifra fissa

Le clausole sulle voci a carattere continuativo e in cifra fissa riguardano variamente l'introduzione, la conferma, la rimodulazione o la sospensione/cancellazione di superminimi collettivi, premi in cifra fissa, mensilità aggiuntive o trattamenti *una tantum*. La regolazione, o più spesso l'introduzione, di voci retributive in cifra fissa si riscontra nel 13,5% degli accordi esaminati. Oltre il 40% delle erogazioni in cifra fissa individuate è stato introdotto nell'ambito di aziende di grandi dimensioni e sopra i 1.000 dipendenti.

Il consolidamento di una parte del premio di risultato in Modelleria Brambilla e il caso Galata

L'introduzione di una quota salariale in cifra fissa si riscontra nel contratto aziendale siglato in Modelleria Brambilla, ai sensi del quale a decorrere dal primo gennaio 2020 il premio di risultato si considererà consolidato nella struttura retributiva del singolo lavoratore, nella misura del 70% del valore medio delle somme erogate a titolo di premio di risultato, ed erogato in tredici quote mensili, fermo restando che il suo importo minimo non potrà essere inferiore a 700 euro. L'ammontare del

premio consolidato dipende dunque dalla media aritmetica dei premi ottenuti nel triennio 2016-2019.

Altro caso è quello della Galata: management e rappresentanze sindacali hanno stipulato un accordo integrativo contenente, tra le altre cose, l'erogazione di un premio in cifra fissa che coprirà tutto il personale in forza inclusi i lavoratori somministrati e a termine che abbiano lavorato almeno 6 mesi (anche non continuativi) nell'anno di riferimento. L'ammontare del premio varia soltanto in base al livello di inquadramento del singolo lavoratore, sicché ad un dipendente inquadrato al 3° livello spetteranno 661 euro, ad un dipendente inquadrato al 4° livello spetteranno 719 euro, e così via, crescendo, sino al livello di quadro.

5.1.2. Trattamenti economici e maggiorazioni

Il 20,5% delle intese in esame prevede maggiorazioni corrisposte a vario titolo, ovvero trattamenti integrativi quali indennità, compensazioni per prestazioni lavorative svolte in trasferta, in missione e/o in regime di reperibilità.

Le indennità in Cargill e Frau

L'accordo siglato in Cargill, ad esempio, stabilisce nuove forme di indennità. Nello specifico, sono previste una indennità riguardante i tempi di vestizione, attraverso una somma forfettaria di 10 minuti per giorno lavorato, calcolati sul 50% della paga oraria, e una indennità di utilizzo di metodologie per il miglioramento continuo, pari a 29 euro netti al mese per dodici mensilità. In Frau, invece, con riferimento ai trattamenti di trasferta o missione, si è stabilito che a tutti i dipendenti inviati in missione l'azienda corrisponderà, oltre al rimborso di viaggio, vitto e alloggio, la retribuzione normale per le ore di lavoro ordinarie effettivamente svolte e una retribuzione maggiorata al 35% per le ore di viaggio e per ore di lavoro straordinario svolto. Nel caso di particolari manifestazioni, quali fiere e saloni, l'azienda riconosce al dipendente una ulteriore indennità per la disponibilità aggiuntiva.

5.2. Premio di risultato

La retribuzione a obiettivi, nella forma del premio di risultato, è ricorrente in duecentoquindici intese, pari al 58,1% dei casi. Ben oltre la metà delle forme di retribuzione variabile (il 58%) sono state pattuite in aziende con oltre duecentocinquanta dipendenti e una intesa su tre contenente un premio di risultato è stata raggiunta nel settore metalmeccanico.

Con riferimento agli indicatori premiali più ricorrenti, anche quest'anno si segnala la prevalenza di parametri afferenti la produttività del lavoro e l'efficienza (67%), la redditività (61,9%), la qualità del lavoro (42,8%) e i livelli di assenteismo (40%). In ordine di frequenza contrattuale, altri indicatori premiali consistono nella sicurezza sul lavoro (7,8%), nella valutazione della professionalità dei lavoratori (2,8%), ovvero in obiettivi di efficientamento energetico e sostenibilità ambientale o smaltimento di ferie e permessi (entrambi al 2,3%).

Su duecentoquindici accordi contenenti un premio di risultato, il 10,7% poggia su un solo indicatore premiale, il 16,7% su due, il 28,8% su tre, il 12,6% su quattro e il 6,5% su cinque, mentre il 24,5% su sei o più indicatori premiali.

Indicatori di produttività ed efficienza in Spumador e Fincantieri

In materia di produttività è possibile assumere quale esempio l'accordo aziendale Spumador, con il quale, per lo stabilimento di Spino al Lago, si è pensato un indicatore complessivo e sperimentale, denominato OEE e sostitutivo per il 2018 dell'indicatore di produttività, mirato ad apprezzare la performance complessiva dell'impianto attraverso la misurazione della prestazione della singola linea produttiva in termini di efficienza, di qualità e di manutenzione, così da valorizzare il tempo di lavoro effettivamente produttivo.

Il premio di efficienza in Fincantieri, d'altra parte, riparametrato in base all'inquadramento, è misurato a livello di singola area di officina (per i diretti di produzione) o ente di progettazione (per i diretti di ingegneria). In riferimento all'area di produzione, ad esempio, ad ogni officina viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interno, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Il recupero di efficien-

za da traguardare viene articolato su un massimo di venti punti cui far riferimento per la determinazione della corrispondente ricaduta economica, in modo tale che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascuna area di officina.

Indicatore di redditività in Vodafone

In Vodafone le parti hanno individuato diverse fasce percentuali, legate all'andamento complessivo dell'Ebitda e dei ricavi, alle quali corrisponde l'erogazione premiale finale. A titolo di esempio, per risultati inferiori al 95% dell'obiettivo-target non viene erogato il premio base, mentre per risultati superiori al 110% del target viene assicurato il 125% del premio base. In ogni caso, in virtù di una clausola di salvaguardia, la maturazione minima del premio finalmente determinato è subordinata al raggiungimento del valore soglia pari al 90% dell'Ebitda, al di sotto del quale, di contro, il premio non è corrisposto.

Indicatori di assenteismo: il caso Menarini

In Menarini l'assiduità individuale sul posto di lavoro, valutata dalle parti come «uno dei fattori principali per il conseguimento del risultato economico dell'Azienda», costituisce un parametro utile all'aumento, o al decremento, dell'importo del premio maturato da ogni singolo lavoratore. L'accordo prevede infatti che l'importo del premio potrà crescere o decrescere in base alla frequenza dei periodi di malattia e della durata della stessa (con esclusione dei ricoveri ospedalieri e dei giorni dedicati a particolari tipi di terapie). Il premio non sarà comunque corrisposto ai lavoratori che si trovino: in aspettativa, in maternità (per il periodo di astensione facoltativa), in cassa integrazione guadagni (CIG) ordinaria e straordinaria, ovvero in periodi di solidarietà superiori a due settimane.

Indicatori di qualità del lavoro in Fincantieri e Vodafone

In Fincantieri il premio di partecipazione è parzialmente legato ad un indicatore di qualità (che pesa per il 50% della ricaduta economica). Tale indicatore, in particolare, è espressamente legato all'esito del *Protocol Delivery* inerente agli aspetti qualitativi e viene riconosciuto soltanto laddove

siano soddisfatti almeno due dei tre KPI (*Key Performance Indicators*) individuati dalle parti, fra i quali verranno sicuramente presi in considerazione quelli relativi a «*punch list/remarks/defects* da lavorare in garanzia» e «Penali/trattenute economiche alla consegna imputati a fatti di qualità».

In Vodafone, ulteriormente, una quota premiale poggia sul miglioramento della qualità esterna, ed è legata all'andamento complessivo dei risultati del *Net Promoter Score*, un indicatore di *customer satisfaction* monitorato da un ente terzo, finalizzato a misurare la fedeltà nella relazione impresa-cliente.

Indicatori di sicurezza in Polynt

In Polynt il premio di risultato è in gran parte legato ad obiettivi di sicurezza sul lavoro. Coerentemente, il 10% del premio base è corrisposto su base individuale in funzione dei risultati conseguiti dal lavoratore in un test scritto relativo alla sicurezza sul lavoro. Il valore complessivo di questa parte del premio base è quindi commisurata alla percentuale di risposte errate sul totale delle risposte previste nel test. Il 30% del premio base è poi corrisposto in funzione del numero di infortuni avvenuti al livello di stabilimento in base al raffronto tra il valore dell'indice *Responsible Care* (indice RC) e l'indice di risultato previsto da Polynt (indice Polynt). Il primo valore è calcolato moltiplicando l'indice di frequenza e l'indice di gravità degli infortuni. Il secondo è, invece, calcolato in base a una formula matematica che associa simultaneamente il numero di ore di assenze, ponderato per le causali, con il totale delle ore lavorative. Il 40% del premio base, infine, è vincolato al superamento di due audit. Il primo audit riguarda il rispetto delle norme comportamentali in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni. Il secondo, diversamente, prende in considerazione lo stato di ordine e decoro degli ambienti di lavoro.

Indicatori legati alla valutazione della professionalità: il caso Setten

In Setten, impresa trevigiana del settore edile, una quota del premio di risultato è calcolata sulla base di una scheda valutativa trimestrale (SVT) elaborata dai responsabili di cantiere o di magazzino nei confronti dei lavoratori subordinati qualificati come operai, o apprendisti operai assunti a tempo determinato o indeterminato. La SVT, in particolare, si

concentra su quattro aree oggetto di valutazione (giudizio, capacità, sicurezza, attrezzatura), aventi tutte il medesimo peso e ulteriormente suddivise in tredici dettagli. Il responsabile, al termine del trimestre, attribuisce a ogni dettaglio della SVT un punteggio compreso tra 2 e 8 dal quale si ricava, successivamente, il punteggio dell'area calcolata rispettivamente come media dei punteggi dei dettagli inclusi in quell'area. Dalla media aritmetica dei punteggi per ogni area si deduce il punteggio medio complessivo, il quale, a sua volta, determina la percentuale dell'importo premiale spettante al dipendente.

Indicatori di efficienza energetica e sostenibilità ambientale: i casi Holcim e Total

In Holcim, management e sindacati hanno ancorato una parte del premio di risultato all'indicatore di mantenimento dell'efficienza energetica, questo apprezzato calcolando la percentuale di combustibili alternativi utilizzati in relazione al consumo energetico per tonnellate di cemento prodotto. In Total E&P Italia, d'altra parte, l'impianto premiale contempla un indicatore relativo alla riduzione dell'impatto ambientale, il quale, connesso alla riduzione degli incidenti ambientali moderati, prende come riferimento una metodologia di calcolo contenuta in una specifica procedura aziendale interna

5.3. Riduzione del costo del lavoro e contributi economici dei lavoratori

Interventi diretti sul costo del lavoro

Quest'anno la misura diretta ad incidere sul costo del lavoro più diffusa ed esemplificativa si rinviene nell'introduzione del salario di ingresso, riservato a neoassunti e apprendisti, presente nell'1,1% delle intese analizzate.

Il salario di ingresso in Elvi

In Elvi, ad esempio, nel caso degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di inserimento, il valore del premio viene percentualizzato e re-

gistra un progressivo incremento all'aumentare dell'anzianità di servizio del dipendente, rispetto ad un massimale di fine periodo fissato in 1.300 euro. Coerentemente, per il primo terzo del periodo di apprendistato è erogato il 30% di 1.300 euro, mentre nel secondo terzo del periodo è erogato il 75% della somma. Per il restante periodo di apprendistato è erogato il 100% del premio di risultato, sempre fermo il massimale di 1.300 euro.

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, quattordici contratti collettivi (pari al 3,8% del totale) 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, generalmente, con un modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la quota straordinaria in favore delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto.

6. Partecipazione organizzativa, relazioni sindacali e regole

I punti chiave dell'analisi

- Oltre la metà (54,6%) degli accordi analizzati disciplina clausole a contenuto obbligatorio riguardanti la partecipazione organizzativa, le relazioni sindacali aziendali e le regole contrattuali. In particolare, il 50,8% del totale delle intese in esame disciplina il sistema di relazioni industriali in azienda; il 18,1% degli accordi prevede clausole di ultrattività; l'11,4% contiene clausole di esigibilità contrattuale; mentre il 6,2% prevede clausole di riservatezza circa i contenuti dell'accordo medesimo o le materie oggetto di confronto tra le parti.
- Permane il silenzio della contrattazione aziendale in materia di partecipazione finanziaria e alla *governance*.

6.1. Istituti e contenuti delle relazioni industriali in azienda

Le relazioni sindacali si confermano la materia più contrattata dopo la retribuzione. Il 42,4% del totale delle intese in esame regola le procedure di incontro e confronto tra le parti, nonché di negoziazione, in azienda; il 13,5% disciplina l'istituzione o la composizione delle Commissioni paritetiche; mentre l'11,6% disciplina variamente i diritti sindacali in capo alle rappresentanze dei lavoratori.

6.1.1. Informazione, consultazione e procedure di negoziazione

Un numero significativo di intese, come anticipato, regola le procedure e gli argomenti di consultazione, ovvero informazione e negoziazione, a livello di azienda o singola unità produttiva.

I livelli di negoziazione in Carrefour

In Carrefour è stato disciplinato il raccordo tra i diversi livelli di negoziazione. Al livello nazionale le materie di informazione e confronto riguardano le acquisizioni e le cessioni, le strategie di sviluppo, l'andamento economico aziendale, i criteri del budget, le iniziative di terziarizzazione inter-regionale e l'introduzione di nuove tecnologie. Le materie di negoziazione, invece, concernono la contrattazione di secondo livello, accordi con valenza generale e Commissioni paritetiche. Ogni volta che almeno una delle parti ne ravvisi la necessità, sarà possibile attivare il confronto su questi temi. Il livello regionale, analogamente, si concentra sulle materie del livello superiore, e viene attivato qualora vi fossero effetti sulle strutture produttive regionali.

A livello locale, e cioè a livello di territorio o punto vendita, verranno costantemente condivise informazioni sull'andamento delle vendite, obiettivi di budget, mercato del lavoro e organici, lavoro straordinario/supplementare, apertura di nuove unità e processi di terziarizzazione e appalto. Inoltre, a tale livello si potrà negoziare su materie come gli organici e la loro composizione, sull'organizzazione del lavoro, sugli orari e sulle necessità per il lavoro supplementare, sugli effetti delle nuove tec-

nologie sul lavoro, sull'integrità dei lavoratori, sull'uso di impianti e sull'utilizzo del fondo For.te per i piani formativi.

Le relazioni industriali in Finmeccanica

L'accordo raggiunto in Finmeccanica definisce un sistema di relazioni sindacali che, articolato nelle fasi di informazione, consultazione e negoziazione, ha luogo su tre distinti piani: centrale; divisione o azienda; sito. Si viene così a creare una triplicazione, a livello decentrato, delle sedi di contrattazione. Coerente con questa articolazione a più livelli risulta poi la moltiplicazione degli agenti dotati di titolarità contrattuale. Non solo le RSU, espressamente coinvolte nella negoziazione di sito ed eventualmente di divisione, ma anche le segreterie territoriali e nazionali delle federazioni sindacali sono titolate a partecipare alla fase di interlocuzione in varie sedi.

Sono previsti precisi riparti di competenza tra le diverse sedi di contrattazione, in base ai quali, ad esempio, al livello centrale spetta la negoziazione delle politiche di welfare, del sistema di relazioni sindacali e dell'architettura del premio di risultato, mentre alla divisione è demandato il compito di definire i parametri per la misurazione della retribuzione variabile e nella singola unità produttiva si pattuiscono le flessibilità orarie e i percorsi di formazione specifici.

Il Coordinamento nazionale in Menarini

In Menarini, direzione d'azienda e sindacati, al fine di promuovere una più efficace e proficua gestione delle relazioni industriali, hanno costituito il Coordinamento nazionale, e cioè un organismo volto a raccogliere le informazioni concernenti gli obiettivi economici aziendali e la negoziazione di secondo livello.

Il Coordinamento, composto dai rappresentanti delle segreterie nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali nonché dai rappresentanti sindacali unitari, avrà altresì lo scopo, attraverso degli incontri periodici con la direzione aziendale, di monitorare l'andamento dei parametri in base ai quali verrà erogato il premio di partecipazione per il prossimo biennio.

Le relazioni industriali “di sito”, diversamente, si dovranno occupare di problematiche locali, e cioè di flessibilità, orario di lavoro, turni ed organizzazione del lavoro, fatta eccezione per le ferie.

6.1.2. Organismi paritetici

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). Circa la conformazione di tali organismi, non si segnalano sostanziali differenze rispetto agli anni precedenti: in alcuni casi, simili strumenti ricoprono la funzione di rappresentanza, anche negoziale, a un livello superiore dell’unità produttiva, oppure sono deputati alla risoluzione dei conflitti e delle criticità negoziali eventualmente insorte, nonché alla risoluzione di problematiche aziendali di tipo organizzativo.

Il Prandelli Teamwork Project

Da evidenziare il caso della Prandelli, dove, accanto ad un contratto di solidarietà di tipo difensivo e a percorsi di pre-pensionamento, le parti hanno definito un progetto di miglioramento continuo, attraverso la costituzione del *Prandelli Teamwork Project*. Il *teamwork* consiste in un gruppo di lavoro, presieduto dalla direzione generale e composto da lavoratori non capi reparto provenienti da ciascuna area aziendale. Stando ai contenuti dell’intesa, gli incontri avvengono due volte a trimestre e hanno ad oggetto questioni inerenti alla qualità, alla produttività, all’organizzazione e all’innovazione. La RSU viene coinvolta sia nella valutazione preliminare del progetto, come definito dalla direzione aziendale, sia nella sua implementazione, così da permetterle una conoscenza approfondita dell’organizzazione e dei processi produttivi. Insieme alla direzione generale, i rappresentanti sindacali sono chiamati ad un lavoro di monitoraggio sullo svolgimento del progetto e a essere propositivi nella risoluzione di possibili ostacoli.

6.1.3. Prerogative sindacali

Meno diffuse nella contrattazione aziendale sono le clausole a contenuto obbligatorio relative ai diritti e alle agibilità sindacali nei luoghi di lavoro. La fisionomia di tali clausole rimane comunque sostanzialmente immutata rispetto a quanto rilevato nei precedenti rapporti: si tratta di regola di interventi integrativi rispetto a quanto disposto al titolo III Stat. lav.).

I permessi sindacali in Carrefour

Un esempio è quello dell'accordo sottoscritto in Carrefour, con il quale vengono regolati i permessi sindacali: per i contesti con meno di duecento dipendenti sono disponibili due ore annue per dipendente, mentre per quelle che superano tale soglia l'ammontare è di sedici ore mensili. Nel computo dei ricorsi a tali permessi non vengono considerati gli incontri convocati dall'azienda in materia di organizzazione del lavoro.

6.2. Clausole di esigibilità contrattuale

Vale la pena precisare che le clausole di esigibilità contrattuale mirano complessivamente a garantire la piena efficacia delle intese sottoscritte e, conseguentemente, la tenuta delle condizioni pattuite nelle medesime. Nello specifico, tali clausole ricorrono complessivamente in quarantadue intese, pari all'11,4% dell'insieme di contratti. Se si considerano in tale dato aggregato anche le clausole di ultrattività, gli accordi salgono a novantuno e rappresentano approssimativamente il 24,6% del totale.

Nel 2016 non si registra la pattuizione di alcuno strumento sanzionatorio in caso di violazione delle regole contrattuali. Diversamente, le clausole più ricorrenti riguardano la tregua sindacale (presente nel 7,3% dei casi, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente), con impegni più o meno generici delle parti del contratto a non aprire conflitti sulle materie regolate dalla contrattazione aziendale. Sono invece rare le clausole di inscindibilità dell'accordo e le previsioni di procedure di raffreddamento, rispettivamente presenti nel 3,8% e nel 2,9% del totale del-

le intese in esame. Le clausole di ultrattività delle intese, invece, registrano una frequenza contrattuale del 18,1%.

L'esigibilità contrattuale nell'integrativo aziendale IVAR

L'integrativo firmato in IVAR prevede l'impegno delle parti a non introdurre ulteriori elementi di tipo economico per la durata dell'accordo, ovvero fino al 31 dicembre 2018. Inoltre, l'accordo sarà soggetto a ultrattività, in quanto tacitamente prorogato di anno in anno a meno che ci sia una lettera di disdetta, almeno 3 mesi prima della scadenza. In tal caso, le disposizioni contrattate restano comunque in vigore, compreso il premio di produzione facente riferimento ai valori economici dell'anno 2018, fino al subentro di un nuovo accordo. Le parti prevedono altresì che le disposizioni dell'accordo siano inscindibili tra loro e quindi non applicabili parzialmente. Infine, è ribadito l'impegno a prevenire situazioni che possano rendere problematica l'attuazione degli istituti regolamentati, prevedendo una procedura di raffreddamento di cinque giorni, in occasione dei quali gli attori cercheranno di evitare l'escalation del conflitto, prediligendo il metodo del confronto costruttivo.

II.
PARTE MONOGRAFICA

Sezione I

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Panoramica sulle tendenze nella disuguaglianza di reddito e ruolo delle retribuzioni in Italia. – 3. Differenziali salariali, politiche retributive e contrattazione collettiva in quattro settori produttivi. – 3.1. Automotive. – 3.2. Distribuzione. – 3.3. Bancario. – 3.4. Scuola. – 4. Comparazione dei casi studio settoriali. – 4.1. Sistema di classificazione e articolazione della struttura retributiva: analogie e differenze intersettoriali. – 4.2. Differenziali salariali, politiche retributive e ruolo delle parti sociali a confronto: analogie e differenze intersettoriali. – 5. Conclusioni.

Executive summary

Questa parte del rapporto si interroga sul ruolo che le istituzioni di relazioni industriali in Italia svolgono in relazione alle differenze retributive nel mercato del lavoro in quattro settori: Automotive, Bancario, Distribuzione e Scuola statale. Il primo dato che emerge dall'analisi è la conferma di un assunto della letteratura economica e di relazioni industriali: la capacità della contrattazione collettiva di controllo sul costo del lavoro e sulla dispersione salariale decresce al crescere dei livelli di inquadramento. I differenziali retributivi più significativi, relativi alla maggior parte dei fattori analizzati (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale, top-bottom), si registrano là dove la copertura della contrattazione collettiva lascia spazio alla contrattazione individuale. Talvolta, tuttavia, il contratto collettivo può costituire anche un fattore di differenziazione retributiva. L'età emerge come il vettore più importante delle differenze retributive di carattere orizzontale, seguito dai differenziali geografici. Tra i quattro settori esaminati, il settore bancario presenta differenziali retributivi verticali maggiori (distanza tra categorie manageriali e categorie operaie), mentre quello scolastico è quello con scostamenti più contenuti. Gli esiti della ricerca appaiono incoraggianti laddove mettono in luce due aspetti: riguardo ai differenziali retributivi verticali, la contrattazione può ancora essere un motore di democrazia e giustizia sociale, perseguendo politiche contrattuali inclusive e solidaristiche; riguardo ai differenziali retributivi orizzontali, la contrattazione dovrebbe garantire che il declino inevitabile del principio "stesso lavoro, stessi salari" sia giustificato da ragioni oggettive e misurabili che valorizzino quanto più possibile la produttività e la qualità del lavoro prestato.

1. Introduzione

Tanto nella letteratura scientifica quanto nell'opinione pubblica è diffusa l'idea che nella società occidentale, perfino nelle economie di mercato coordinate, stiano crescendo le disuguaglianze sociali ⁽¹⁾. Negli ultimi anni, particolare attenzione è stata rivolta alle retribuzioni come componente fondamentale di strategie politiche più ampie e complesse tese a contrastare la povertà e le disuguaglianze di reddito ⁽²⁾. Tra gli adulti in età lavorativa, infatti, le retribuzioni costituirebbero circa il 75% dell'intero reddito familiare, rappresentando la principale determinante delle disuguaglianze sociali ⁽³⁾. Si tratta di uno scenario destinato ad aggravarsi in conseguenza del processo di polarizzazione cui i mercati del lavoro vanno incontro: l'automatizzazione dei processi produttivi sta già avendo come effetto la progressiva cancellazione delle competenze e delle mansioni posizionate nella fascia intermedia della struttura occupazionale.

Sorprendentemente, solo di recente le istituzioni internazionali hanno incominciato a porre attenzione al ruolo che i sistemi di relazioni industriali svolgono riguardo alle disuguaglianze sociali. In genere, c'è consenso sul fatto che maggiore copertura contrattuale e sindacati più forti siano associati a maggiori uguaglianze retributive e quindi di reddito. Tuttavia, le evidenze empiriche a supporto di questa ipotesi sono scarse e prevalentemente di tipo quantitativo. Mancano per contro analisi qualitative che si interrogano sui meccanismi attraverso cui i sistemi di relazioni industriali incidono, concretamente, sulle disparità retributive. Non-dimeno, laddove tali ricerche siano state realizzate, la questione appare piuttosto controversa: uno studio risalente alla fine degli anni Novanta, ad esempio, metteva in luce il carattere contraddittorio della politica salariale promossa dai sindacati in Italia che, senza volerlo, finiva per essere

(1) Nella presente sezione del Rapporto sono state omesse le note a piè di pagina recanti i riferimenti alla letteratura scientifica. La versione completa dell'elaborato è consultabile, in lingua inglese, nell'area del sito ADAPT dedicata al progetto *NEWIN – Negotiating Wage (In)equality*: <http://adapt.it/newin/project.html>.

(2) ILO, *Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality*, 2015.

(3) OECD, *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising*, 2011.

controproducente rispetto ai presupposti perequativi, egualitari e solidaristici che la animavano.

Nonostante tra gli obiettivi del diritto del lavoro sia stata di recente annoverata l'uguaglianza sociale, dentro e fuori il contesto lavorativo, è stato osservato come la dottrina lavoristica non si sia mai preoccupata di definire quale tipo di uguaglianza essa si proponga di promuovere. L'attenzione dei giuslavoristi al tema, in effetti, è stata prevalentemente rivolta alla distinzione tra uguaglianza formale e sostanziale, nonché al principio di non discriminazione e parità di trattamento. Eppure, con specifico riguardo ai trattamenti retributivi, possono distinguersi due diverse dimensioni dell'uguaglianza: quella verticale, attinente alla redistribuzione delle risorse tra datore di lavoro e lavoratori, ovvero alla distanza che separa gli estremi della struttura occupazionale e retributiva; e quella orizzontale, relativa alle diverse categorie di lavoratori e attività produttive, attinente al principio "stesso lavoro, stessi salari". Sebbene la questione non sia del tutto pacifica sul piano della politica contrattuale e della rappresentanza, è scontato rilevare come possano distinguersi due diverse manifestazioni e dimensioni valutative del fenomeno: la differenza retributiva è giustificabile sul piano sociale e del diritto quando si fonda su parametri coerenti e pertinenti a competenze e ruoli professionali, alle responsabilità e alla prestazione lavorativa; assume invece i connotati della discriminazione quando allude a un diverso trattamento retributivo applicato, ad esempio, a due medesime figure professionali, coinvolte nella stessa tipologia di lavoro e di azienda, con identici livelli di performance.

Come operano gli assetti e gli istituti della contrattazione collettiva rispetto a queste molteplici dimensioni e manifestazioni del fenomeno dei differenziali retributivi? A questa domanda la presente sezione del rapporto, che si inserisce nell'ambito di un più ampio studio comparativo co-finanziato dalla Commissione europea ⁽⁴⁾, tenta di dare una risposta analizzando i meccanismi attraverso cui le istituzioni di relazioni industriali in Italia incidono sulle differenze retributive, tanto nella loro dimensione verticale che orizzontale.

⁽⁴⁾ Il riferimento è al progetto di ricerca *NEWIN – Negotiating Wage (In)equality*, co-finanziato dalla Commissione europea, con capofila ADAPT e responsabile scientifico Maarten Keune (University of Amsterdam).

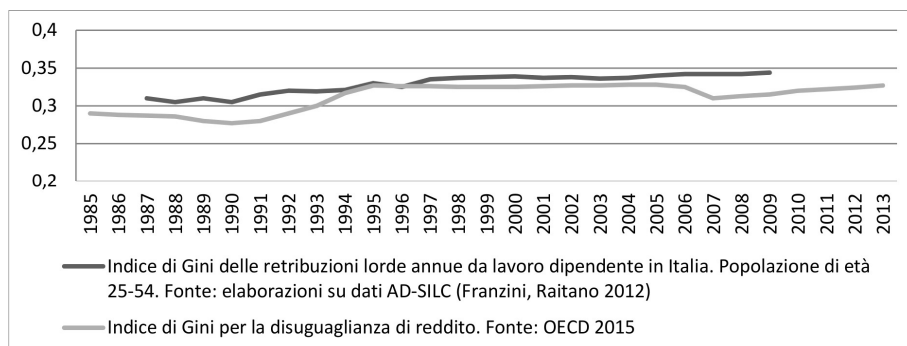
Il secondo paragrafo riporta una panoramica sulle tendenze nella disuguaglianza di reddito in rapporto ai differenziali retributivi in Italia, realizzata attraverso l'utilizzo di fonti statistiche secondarie. Il successivo paragrafo presenta i risultati di un'analisi qualitativa sui differenziali retributivi e sulle politiche salariali in quattro settori produttivi: Automotive, Distribuzione, Bancario e Scuola statale. La ricerca è stata condotta utilizzando i dati ufficiali dell'Inps e quelli tratti dai contratti collettivi dei quattro settori considerati. Nel merito, i contratti collettivi aziendali si riferiscono all'insieme raccolto nella banca dati ADAPT www.farecontrattazione.it. Oltre all'analisi documentale e statistica, la ricerca ha beneficiato delle informazioni tratte dalle interviste semi-strutturate rilasciate da otto rappresentanti datoriali e otto rappresentanti sindacali, nonché dal dibattito con i rappresentanti delle parti sociali intervenuti in occasione della presentazione del rapporto presso il Cnel, in data 13 maggio 2016. Il quarto paragrafo offre una comparazione delle analogie e delle differenze riscontrate nei quattro settori produttivi.

2. Panoramica sulle tendenze nella disuguaglianza di reddito e ruolo delle retribuzioni in Italia

Nonostante sia comprovata l'incidenza delle retribuzioni nella composizione del reddito familiare ⁽⁵⁾, la distanza tra le disuguaglianze di reddito e retributive in Italia (grafico 1) dimostra che il valore delle disparità di reddito e retributive non è quasi mai coincidente. Nel caso specifico dell'Italia, il lavoro autonomo e le pensioni hanno un peso rilevante sulla composizione del reddito e l'incidenza delle retribuzioni scende al 50-60%.

⁽⁵⁾ OECD, *op. cit.*; ILO, *op. cit.*

Grafico 1 – Confronto tra andamento delle disuguaglianze di reddito e retributive in Italia



Dall'analisi documentaria – fatta eccezione per un certo consenso sulla crescita delle disuguaglianze a partire dalla metà degli anni Ottanta (quando una componente significativa del reddito nazionale cominciò a concentrarsi nelle tasche della minoranza della popolazione) – l'andamento dei differenziali di reddito nel nostro Paese risulta una questione di non facile interpretazione e spesso controversa, a causa dei diversi indicatori impiegati per misurarli. Se si considera la fonte *EU – Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC), emerge che tra il 2006 e il 2011, mentre le disparità aumentavano in circa due terzi degli Stati membri, in Italia si registrava una breve diminuzione (presto seguita da un ritorno ai livelli precedenti) delle disuguaglianze di reddito tra il 20% più ricco e il 20% più povero della popolazione, determinata dalla contemporanea riduzione del PIL ⁽⁶⁾. Uno studio recente dell'OECD ⁽⁷⁾ rivela, invece, che dal 2007 al 2013 il coefficiente di Gini ⁽⁸⁾ è aumentato in Italia, passando dallo 0,313 del 2007 allo 0,327 del 2013. Tale valore corrisponde al sesto più alto in Europa e al tredicesimo tra i Paesi OECD, che mediamente nello stesso periodo registravano un incremento delle

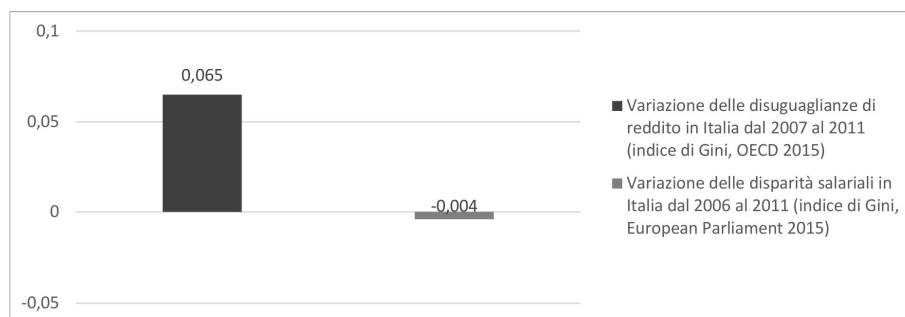
⁽⁶⁾ E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, C. VACAS-SORIANO, *Recent developments in the distribution of wages in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015.

⁽⁷⁾ OECD, *In It Together. Why Less Inequality Benefits All*, 2015.

⁽⁸⁾ Il coefficiente di Gini è una misura statistica del grado di disuguaglianza del reddito. È compresa tra 0 e 1, dove 0 corrisponde al valore di perfetta uguaglianza e 1 a quello di massima disuguaglianza.

disuguaglianze di reddito molto più contenuto (da 0,314 a 0,315). Inoltre, sempre considerando la predetta ricerca OECD, il 10% più povero della popolazione in Italia ha subito un calo del reddito del 4% annuo tra il 2007 e il 2011, mentre il reddito del 10% più ricco è diminuito di un solo punto percentuale. Con specifico riferimento al rapporto che intercorre tra disuguaglianze di reddito e disparità retributive, Eurofound ⁽⁹⁾ sottolinea che soprattutto negli Stati baltici e dell'Europa mediterranea, i differenziali nella distribuzione del reddito sarebbero cresciuti rapidamente dopo l'inizio della crisi economica, mentre le disuguaglianze retributive sarebbero rimaste invariate o leggermente diminuite. Nel caso specifico dell'Italia, l'indice di Gini relativo alle disparità salariali ha subito una leggera riduzione, passando da 0,359 nel 2006 a 0,355 nel 2011 ⁽¹⁰⁾. Ad incidere su queste tendenze sarebbe stato l'impatto della crisi occupazionale, che ha aumentato le disuguaglianze di reddito riducendo drasticamente i proventi di coloro che perdevano il lavoro, e ha al contempo diminuito le disparità salariali, eliminando segmenti della manodopera a basso costo.

Gráfico 2 – Confronto tra i dati più recenti relativi alle variazioni nelle disuguaglianze di reddito e nelle disparità salariali in Italia



Infine, la crisi economico-finanziaria sembra aver ridotto la forbice salariale che separa il 1° e l'ultimo decile della popolazione italiana ⁽¹¹⁾

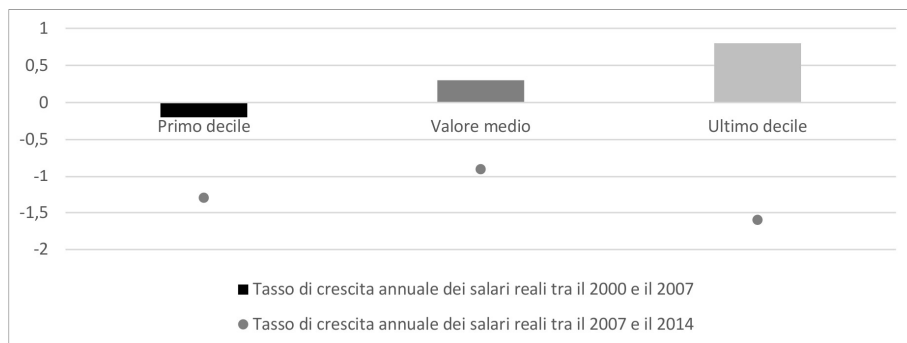
⁽⁹⁾ E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, C. VACAS-SORIANO, *op. cit.*

⁽¹⁰⁾ AA.VV., *Wage and Income Inequality in the European Union. Study for the EMPL Committee*, European Parliament, 2015, PE 536.294.

⁽¹¹⁾ Il 1° decile raggruppa il 10% della popolazione che percepisce salari più bassi. L'ultimo o 10° decile raggruppa, invece, il 10% della popolazione con le retribuzioni più

condannando entrambi i segmenti ad una decrescita annua dei livelli retributivi dal 2007 al 2014.

Grafico 3 – Tasso di crescita annuale dei salari reali dei diversi decili della popolazione (2000-2007 e 2007-2014)



Fonte: OECD 2016

3. Differenziali salariali, politiche retributive e contrattazione collettiva in quattro settori produttivi

3.1. Automotive

La maggior parte delle aziende dell'Automotive, ad esclusione delle società del gruppo FCA e di alcune aziende del relativo indotto, applica il CCNL Metalmeccanici industria. Il sistema di inquadramento del CCNL Metalmeccanici, per le categorie degli operai, impiegati e quadri, si compone di dieci livelli professionali (quadri compresi) ed altrettanti livelli salariali. Per ogni categoria sono previste delle declaratorie professionali esemplificative dei profili. Si parte quindi dai lavoratori inseriti nella 1^a categoria (attività produttive semplici per cui è sufficiente un mero periodo di pratica iniziale), per arrivare ai lavoratori inseriti nell'ultima categoria (soggetti con notevole esperienza e alto grado anche di capacità gestionale). Tuttavia, è bene specificare che questo sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, è attualmente oggetto di revisione,

elevate.

nell'intento di giungere, entro il termine di vigenza dell'ultimo rinnovo contrattuale (31 dicembre 2019), alla definizione di nuove declaratorie che tengano conto dei cambiamenti intercorsi nei modelli di organizzazione del lavoro, accelerati dalla crescente digitalizzazione della produzione.

Restano, al momento, in vigore alcuni automatismi quali passaggi dalla 1^a alla 2^a categoria (dopo un massimo di 4 mesi), ovvero dalla 2^a alla 3^a (per semplificare, per soggetti che concludono percorsi formativi o di addestramento, una volta trascorso un determinato lasso di tempo). Il CCNL prevede anche aumenti periodici di anzianità, corrisposti per ogni biennio di servizio svolto presso la medesima azienda, i quali vanno dai 18,49 euro (1^a categoria) ai 40,96 euro (7^a categoria).

Ai dirigenti viene applicato il CCNL per i dirigenti delle aziende industriali, che non prevede alcun sistema di classificazione e inquadramento limitandosi, all'articolo 1, a dipingere i tratti distintivi della qualifica dirigenziale.

Gli aumenti retributivi nel CCNL

La scala parametrica del CCNL Metalmeccanici è compresa tra 100 e 210. Con riferimento all'impostazione parametrica del caso in esame, e nonostante l'assenza di un orientamento orizzontale nel sistema classificatorio unificato, la struttura retributiva risulta relativamente appiattita: ad un euro di aumento al livello più basso (parametro 100) corrisponde l'incremento di 2,10 euro per il livello più alto (parametro 210). Il livello prevalente di ingresso corrisponde alla 5^a categoria (parametro 160).

Gli incrementi retributivi sono, di norma, stabiliti con cadenza triennale. Tuttavia, il rinnovo del 26 novembre 2016 ha esteso a quattro anni la durata del CCNL, anche nella sua parte economica. La percentuale d'aumento è proporzionale al livello prevalente d'ingresso, tenendo conto dell'andamento dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo (IPCA). A partire dal 2017, gli aumenti dei minimi tabellari non sono pattuiti *ex ante*, bensì calcolati *ex post*, tenendo conto della dinamica inflattiva reale. Il tasso d'inflazione è dunque il fattore che incide maggiormente nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari, sul presupposto che al CCNL è affidato il compito di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori.

Le dinamiche occupazionali, la produttività settoriale e altri indicatori macroeconomici hanno una scarsa incidenza nella determinazione degli incrementi retributivi stabiliti dal CCNL: le parti ne tengono conto marginalmente in fase di trattativa. Qualità, produttività, redditività ed efficienza del lavoro e dei processi produttivi sono fattori devoluti interamente alle dinamiche salariali di ambito aziendale. L'unica eccezione è rappresentata dal riconoscimento economico della professionalità espressa dalle maestranze. Il rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 2009 (nota a verbale alla 3^a categoria, sezione IV, titolo II, CCNL Metalmeccanici) ha previsto infatti che, nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3^a categoria, sono 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 1° marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 dei minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrica dei suddetti minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. Dopo un periodo di transizione nel quale è stata attribuita alla contrattazione aziendale la facoltà di specificare i parametri per la definizione di questi profili lavorativi, il rinnovo del CCNL Metalmeccanici del 2012 è intervenuto istituendo la categoria 3^a Super, all'interno della quale sono inclusi i lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3^a categoria, che operano con continuità anche per il coordinamento di diversi gruppi di lavoratori e per lo sviluppo delle loro capacità professionali.

Per i quadri è prevista la forfettizzazione dello straordinario.

Gli aumenti retributivi per i dirigenti sono stabiliti con il seguente meccanismo: il livello del trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) da assumere a riferimento dal 2015, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015, è unico ed è di 66mila euro. Lo stesso livello di TMCG è riconosciuto a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a 12 mesi.

Il 2° livello del TMCG, che scattava dopo sei anni, viene definitivamente superato. Pertanto è stata individuata una peculiare disciplina di compensazione retributiva per tutti quei dirigenti con una anzianità, al 1° gennaio 2015, tra uno e sei anni (c.d. dirigenti *in itinere*), riconoscendo un livello individuale del TMCG determinato pro quota sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio 2015 e calcolato sulla differenza tra i due livelli di 80mila e 63mila del precedente contratto.

La disciplina transitoria dell'articolo 3 del CCNL Dirigenti industria 30 dicembre 2014, per quanto concerne l'applicazione degli aumenti di anzianità, riconosce espressamente al dirigente che non abbia già maturato il numero massimo di 10 scatti l'importo di 129,11 euro a titolo di aumento di anzianità. Tale importo non è assorbibile o conguagliabile con gli eventuali trattamenti di miglior favore percepiti dal dirigente, salvo che non sia stato espressamente previsto, né con ulteriori emolumenti riconosciuti dal datore in ambito aziendale.

La contrattazione salariale in azienda

La contrattazione aziendale non può derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi fissati dal CCNL; ha competenza soltanto sulla parte variabile della retribuzione, collegata a indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività. Sebbene le regole sull'articolazione degli assetti contrattuali promuovano sin dal 1993 erogazioni retributive di secondo livello che siano commisurate ai risultati economici delle imprese, il CCNL Metalmeccanici non impedisce alla contrattazione collettiva aziendale di stabilire aumenti salariali in cifra fissa, come superminimi collettivi e *una tantum*. Tuttavia, il rinnovo del 2016 ha predisposto che gli aumenti dei minimi tabellari assorbano gli incrementi individuali (fatte salve specifiche clausole di non assorbibilità) e gli emolumenti fissi della retribuzione (ad eccezione degli importi salariali strettamente connessi alla prestazione lavorativa, come le indennità o maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno o festivo), che vengano eventualmente concordati in sede di contrattazione aziendale dopo il 1° gennaio 2017. Inoltre, allo scopo di dare ulteriore slancio alla contrattazione aziendale nella determinazione di un salario coerente con l'andamento economico delle imprese, il CCNL Metalmeccanici del 2016 ha ribadito che l'ammontare

del premio di risultato deve essere non determinabile a priori e totalmente variabile in funzione degli obiettivi conseguiti dalle aziende.

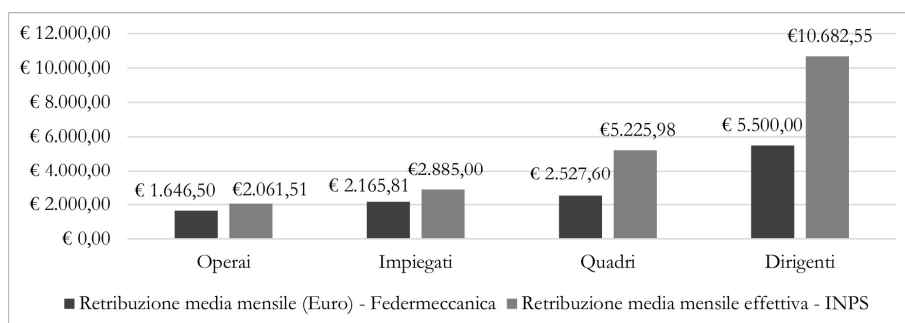
Nella prassi, tuttavia, sono molto diffusi incrementi economici in cifra fissa, sotto forma di *una tantum*, superminimi collettivi, mensilità aggiuntive e premi fissi. Inoltre, i premi di risultato, dove pattuiti, sono caratterizzati da un basso grado di variabilità e sono collegati prevalentemente ad indici di produttività e qualità valutati su base collettiva.

Incrementi salariali individuali

I trattamenti economici definiti individualmente non possono derogare in peggio i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Le categorie operaie hanno un livello retributivo tendenzialmente allineato ai minimi tabellari stabiliti dal CCNL e ai trattamenti integrativi stabiliti dalla contrattazione aziendale. Seppur di rado, alle categorie di impiegati sono riconosciuti incrementi retributivi individuali, specie nella forma del superminimo, del premio o dell'*una tantum*, solitamente per via unilaterale, e con clausole di assorbimento. La retribuzione base delle figure manageriali (quadri e dirigenti) è generalmente integrata da piani di *management by objectives* (MBO).

Salari contrattuali (nominali-CCNL) ed effettivi

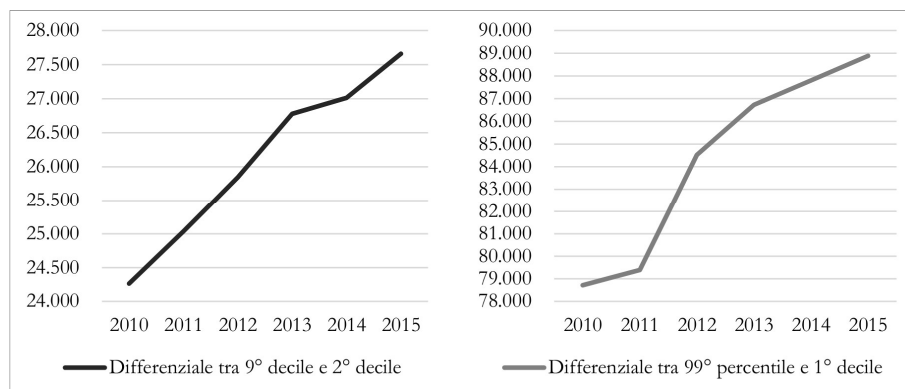
Grafico 4 – Retribuzione media mensile lorda contrattuale ed effettiva. Lavoratori a tempo pieno e indeterminato (Industria metalmeccanica, 2014)



Fonte: CCNL Industria metalmeccanica; Inps 2016

Il grafico 4 mostra come nel settore metalmeccanico lo slittamento salariale, cioè il differenziale tra livelli retributivi contrattuali e retribuzioni effettive, sia presente in tutte le categorie professionali, tendendo tuttavia ad aumentare al crescere del livello professionale, in ragione della maggiore influenza della contrattazione individuale per le categorie dei quadri e dei dirigenti.

Grafico 5 – Delta tra 99° percentile e 1° decile e tra 9° e 2° decile (Metalmeccanico, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Il grafico 5 mostra invece come i differenziali retributivi tra il 99° percentile e il 1° decile siano cresciuti, in termini assoluti, in maniera assai più sostenuta rispetto a quelli tra il 2° e il 9° decile. Dal 2010 al 2015, si registra un incremento assoluto pari a 10.172 euro rispetto al differenziale tra il 99° percentile e il 1° decile. Diversamente, l'incremento del differenziale tra il 9° decile e il 2° decile è più contenuto, attestandosi nel periodo 2010-2015 a un valore pari a 3.397 euro. In termini relativi, invece, il differenziale tra 99° percentile e 1° decile è pari al 12,92%, mentre tra 1° e 9° decile è pari al 14%.

Strategie competitive e politiche salariali

La contrattazione salariale nell'industria metalmeccanica, entro cui si colloca (prevalentemente) il comparto Automotive, è stata tendenzial-

mente caratterizzata da una moderazione retributiva finalizzata a mantenere competitivo il settore. Gli incrementi retributivi sono parametrati sulla base del livello d'inquadramento: nel corso degli anni, dunque, il differenziale salariale tra livelli d'inquadramento rimane costante, sebbene le retribuzioni effettive si discostino dai minimi contrattuali con incrementi crescenti al crescere dei livelli di inquadramento.

Nella direzione di un riallineamento retributivo si pone la proposta della Federmeccanica, avanzata precedentemente la sottoscrizione del rinnovo del 2016, di assorbire negli incrementi stabiliti dal CCNL tutte le voci fisse e continuative presenti nella busta paga dei singoli lavoratori (minimi contrattuali, superminimi individuali e collettivi, aumenti periodici di anzianità, premi di produzione orari e mensili corrisposti in cifra fissa), ad esclusione degli emolumenti strettamente connessi alla prestazione lavorativa (straordinario, cottimo, maggiorazioni per lavoro notturno, ecc.) e, ovviamente, i premi variabili comunque denominati. Sulla scorta delle dinamiche della contrattazione salariale dei dirigenti, gli incrementi retributivi connessi all'andamento del tasso d'inflazione verrebbero così concessi solo qualora il differenziale tra la retribuzione individuale e il salario di garanzia del livello di inquadramento del singolo lavoratore risultasse negativo. La proposta della Federmeccanica non è stata interamente recepita nel CCNL del 2016, ma ne ha profondamente condizionato i contenuti. Infatti, se stando al CCNL Metalmeccanici del 2012, gli aumenti dei minimi tabellari non avrebbero potuto assorbire gli incrementi individuali o collettivi se non in presenza di una specifica clausola di assorbibilità, il rinnovo del 26 novembre 2016 ha ribaltato tale disposizione, autorizzando gli adeguamenti dei minimi salariali ad assorbire gli incrementi collettivi e, in assenza di clausole di non assorbibilità, anche gli elementi retributivi individuali.

Deroghe

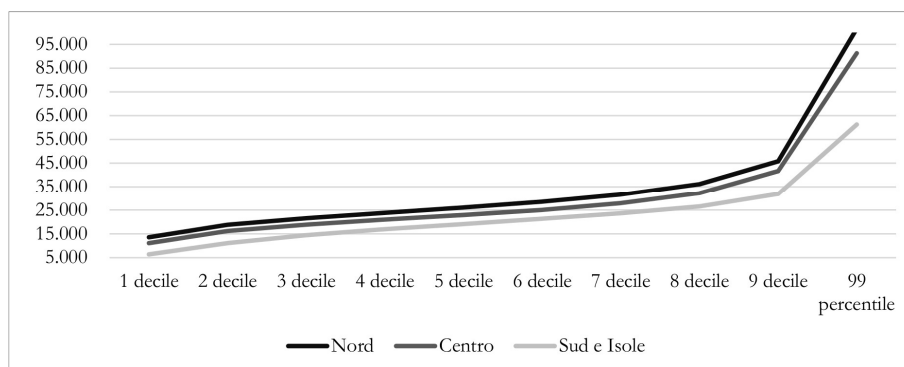
Come accennato, il sistema contrattuale in Italia non consente alla contrattazione aziendale e individuale di derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi stabiliti dal CCNL. Incidono semmai sui differenziali retributivi interaziendali i trattamenti economici migliorativi stabiliti nelle aziende sindacalizzate dove è presente una contrattazione integrativa (vedi introduzione al Rapporto). Si segnala, invece, la diffusione nell'ul-

timo quinquennio di misure di *retrenchment* contrattuale sul costo del lavoro (es. cancellazione di elementi economici aggiuntivi stabiliti dalla contrattazione aziendale o salari d'ingresso), che creano forme di dualismo tra i lavoratori in forza e neo-assunti all'interno di medesime aziende, i quali rappresentano la categoria solitamente più colpita da simili interventi.

Differenziali geografici

In media, la differenza tra Nord e Sud per l'intervallo compreso tra il 1° decile e il 7° decile è pari a 7.272 con una deviazione standard pari a 397. Dall'8° al 10° decile, la media tra gli scarti territoriali Nord e Sud è pari a 21.306 con una deviazione standard pari a 16.605. Come si evince dal grafico 6, la differenza tra aree geografiche cresce in misura sensibile nei punti più alti della distribuzione, con un aumento rilevante tra il 90° e il 99° percentile (pari a 40.316 euro, in termini assoluti).

Grafico 6 – Retribuzioni lorde medie per decile e area geografica (Metalmeccanico, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Nel settore Automotive il divario Nord-Sud ha una scarsa rilevanza sulle differenze retributive. In effetti, i differenziali retributivi su base geografica sono determinati prevalentemente dalla concentrazione di distretti produttivi (assemblaggio e componentistica) in alcune specifiche aree del Paese. Pertanto, la disparità salariale non dipende molto dalle ca-

ratteristiche socio-economiche intrinseche del territorio, bensì dalle caratteristiche delle aziende ubicate in quella specifica area geografica. A titolo di esempio, nel distretto modenese il comparto Automotive vanta retribuzioni mediamente più alte poiché vi si trovano ubicati gli stabilimenti della Ferrari, della Maserati e della Lamborghini. Dal punto di vista delle politiche sindacali, la sottoscrizione di un contratto collettivo unico per il gruppo Fiat-Chrysler (FCA) ha sicuramente rappresentato un fattore di riallineamento delle retribuzioni nel comparto Automotive in Italia. Ciononostante, il modello contrattuale della Fiat consente una contrattazione integrativa a livello di singola azienda. Pertanto, nei diversi distretti territoriali si avranno salari contrattuali differenti a seconda delle performance economiche degli stabilimenti delle diverse aziende del gruppo FCA.

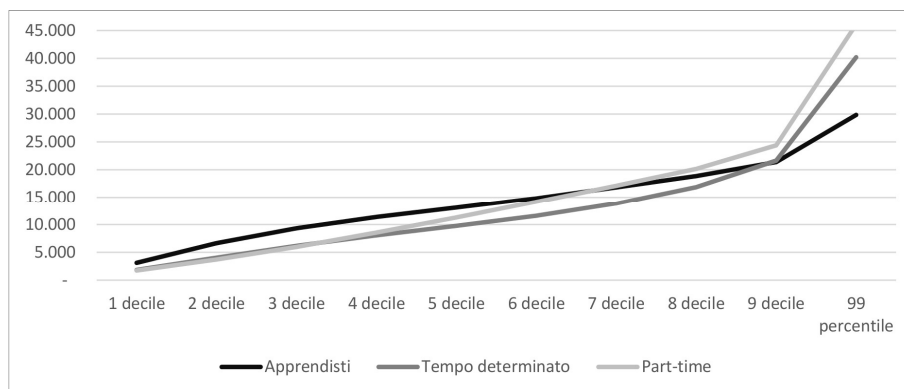
Dimensione d'azienda

La dimensione aziendale incide sui differenziali salariali interaziendali nella misura in cui le aziende di più grandi dimensioni sono quelle generalmente più sindacalizzate e dove è maggiormente diffusa la contrattazione integrativa. Questo assunto di carattere generale trova conferma nel settore Automotive, dove tuttavia si riscontra una certa concentrazione della dimensione delle imprese attorno alla media: al di fuori delle aziende di grandi dimensioni, riconducibili sostanzialmente al gruppo FCA e al gruppo Volkswagen, operano prevalentemente aziende di dimensione medio-grande dove è diffusa la contrattazione integrativa.

Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro

Da una lettura del grafico 7 si evince come tra i lavoratori assunti con contratti diversi da quello a tempo indeterminato non sussistano differenziali retributivi considerevoli, fatto salvo per le retribuzioni comprese tra il 9° decile e il 99° percentile.

Grafico 7 – Retribuzioni lorde medie per decile e tipologia contrattuale (Metalmeccanico, 2010-2015)



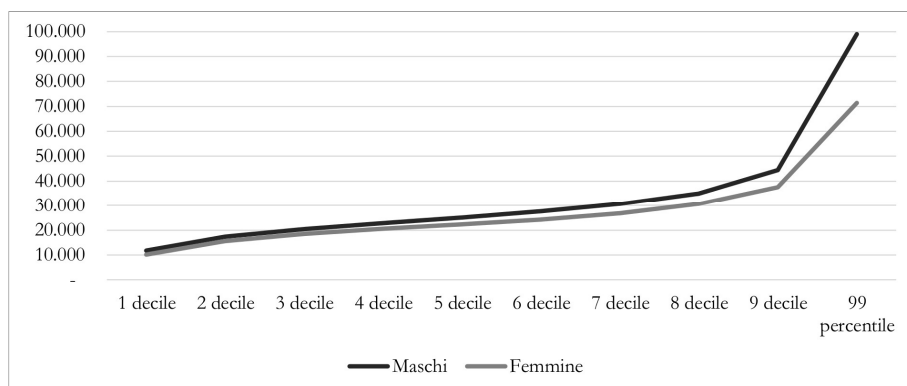
Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

La contrattazione collettiva aziendale sulla flessibilità organizzativa incide sui differenziali retributivi dei lavoratori del comparto Automotive. In alcuni casi gli apprendisti, che già risultano sotto-inquadrati nel CCNL, sono esclusi dal campo di applicazione dei premi di risultato. Inoltre, alcune misure di *retrenchment* del costo del lavoro, tra cui il salario d'ingresso o la sospensione di incrementi economici aggiuntivi, si applicano soltanto ai lavoratori neo-assunti. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la contrattazione collettiva sia di rilevanza nazionale che di rilevanza aziendale prevede delle maggiorazioni per i lavoratori che prestano servizio su turni disagiati (notturno, domenicale o festivo). Di conseguenza, i turnisti hanno una retribuzione comparativamente superiore rispetto agli altri lavoratori. Non è un caso che in alcune Province la riduzione dell'orario di lavoro conseguente alla crisi economica abbia generato nel settore Automotive dei conflitti nella forza lavoro che hanno visto le maestranze contendersi i regimi orari più disagiati per mantenere i preesistenti livelli retributivi superiori ai minimi tabellari fissati dal CCNL.

Differenziali di genere

Piuttosto contenuti risultano i differenziali di genere perché il settore è ad alta intensità di manodopera maschile. Nel dettaglio, il grafico mostra come nel settore metalmeccanico le donne tendano a guadagnare quanto gli uomini nelle posizioni più basse, mentre nelle posizioni di vertice si riscontrano differenziali retributivi considerevoli, che raggiungono un massimo di quasi 30mila euro sul 99° percentile.

Grafico 8 – Retribuzioni lorde medie per decile e per sesso (Metalmeccanico, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

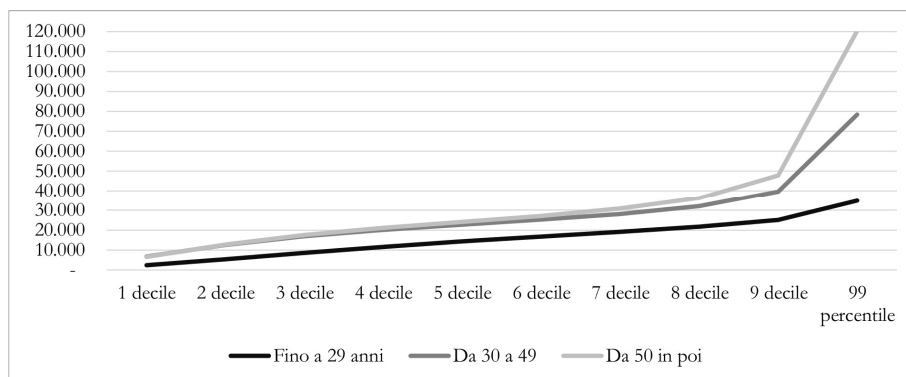
Decentramento produttivo

Nell'industria dell'Automotive il decentramento produttivo si è realizzato, nel corso degli ultimi trent'anni, lungo due direttrici: quella della progressiva specializzazione produttiva conseguente alla concentrazione sul *core business* (ricerca, sviluppo e assemblaggio) da parte del principale produttore di auto in Italia (la Fiat); e quella della progressiva esternalizzazione di attività meramente strumentali rispetto alla produzione. Sul primo fronte, almeno fino al 2012, anno in cui la Fiat ha abbandonato il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica, le aziende dell'indotto Automotive e il principale partner commerciale hanno applicato il medesimo CCNL, che ha mantenuto una copertura pres-

soché generalizzata all'intero comparto, o comunque contratti collettivi di categoria con minimi retributivi generalmente allineati a quelli dei lavoratori metalmeccanici (es. CCNL Gomma plastica). Questa situazione, unitamente ad una buona copertura della contrattazione decentrata nel settore, ha contribuito a calmierare i differenziali retributivi intrasettoriali. Anche sul fronte della esternalizzazione delle attività ausiliarie (es. trasporti, pulizie, servizio mensa, payroll), si evidenzia una copertura contrattuale prevalente (salvo alcune ipotesi di applicazione di contratti c.d. pirata) e pressoché generalizzata da parte dei seguenti contratti di categoria: CCNL Terziario, distribuzione e servizi; CCNL Turismo; CCNL Imprese di pulizia-Multiservizi; CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione. Sebbene i predetti CCNL abbiano dei minimi retributivi in media leggermente inferiori al CCNL Metalmeccanici, comunque la generale applicazione della contrattazione collettiva di categoria ha contribuito a contenere i differenziali salariali nel comparto. Non così invece per la contrattazione decentrata, praticamente assente nei diversi comparti dei servizi.

Differenziali di età

Grafico 9 – Retribuzioni lorde medie per decile e per classi di età (Metalmeccanico, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Il grafico 9 mostra come l'anzianità di servizio, il capitale umano acquisito attraverso l'esperienza professionale e la formazione giochino un

ruolo centrale nella distribuzione del reddito tra i metalmeccanici. La figura evidenzia oltretutto come i differenziali tra i 30-49 e quelli over 50 siano più marcati nelle posizioni più alte della distribuzione reddituale, indice del fatto che gli sviluppi di carriera più consistenti si concentrano nel decennio antecedente al pensionamento.

3.2. Distribuzione

La maggior parte delle aziende della distribuzione, attualmente, applica il CCNL Terziario, distribuzione e servizi, noto come il contratto del commercio, sottoscritto da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Il sistema di inquadramento del CCNL Terziario, distribuzione e servizi, per le categorie degli operai, impiegati e quadri, va dal 1° livello, corrispondente alle mansioni con più alto contenuto professionale e con responsabilità di direzione esecutiva, al 7° livello, corrispondente a mansioni richiedenti competenze pratiche semplici. A questi si aggiungono i quadri (in un livello unificato), ai quali sono attribuite funzioni quasi manageriali, e due livelli per gli operatori di vendita. A ciascuno di questi livelli, quindi, corrisponde un determinato livello salariale.

Gli scatti di anzianità, previsti contrattualmente per il servizio maturato nella stessa azienda, vanno dai 19,47 euro (7° livello) ai 25,46 euro (quadri), per un totale di dieci scatti sul triennio. È previsto un sistema di maturazione graduale di alcuni diritti contrattuali che incidono indirettamente sul costo del lavoro, tra cui i permessi annui retribuiti. Alle figure dirigenziali viene applicato il CCNL per i dirigenti di aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi 27 settembre 2011, sottoscritto da Manageritalia e Confcommercio, prorogato e in attesa di rinnovo. Lo stesso non prevede alcun sistema di classificazione e inquadramento limitandosi all'articolo 1, rubricato *Applicabilità*, a rappresentare la relativa qualifica e le funzioni tipiche che vi sono associate, anche mediante esemplificazioni: «Sono dirigenti, a titolo esemplificativo: – i direttori; – i condirettori; – i vice direttori; – gli institori».

Gli aumenti retributivi nel CCNL

La scala parametrica è compresa tra 100 e 250. Coerentemente, e come già spiegato, ad un euro di aumento in capo al livello più basso, corrisponde un aumento di 2,50 euro per i lavoratori del livello più alto (in tal caso, i quadri). Il livello prevalente di ingresso corrisponde al 4°.

Gli incrementi retributivi sono stabiliti con cadenza triennale. La percentuale d'aumento è pattuita in relazione al livello prevalente d'ingresso, tenendo conto dell'andamento dell'IPCA. Il tasso d'inflazione è dunque il fattore che incide maggiormente nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari, sul presupposto che al CCNL è affidato il compito di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori.

Le dinamiche occupazionali, la produttività settoriale e altri indicatori macroeconomici hanno una scarsa incidenza nella determinazione degli incrementi retributivi stabiliti dal CCNL: le parti ne tengono conto marginalmente in fase di trattativa. Qualità, produttività, redditività ed efficienza del lavoro e dei processi produttivi sono fattori devoluti interamente alle dinamiche salariali di rilevanza aziendale.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro dei dirigenti, con l'accordo 27 settembre 2011 si è stabilito di riprendere ad incrementare il minimo base degli importi riconosciuti a titolo di aumento retributivo. Il minimo contrattuale mensile è passato da 3.500 a 3.600 euro lordi a decorrere dal 1° ottobre 2011, a 3.735 euro lordi a decorrere dal 1° aprile 2012 ed a 3.890 euro lordi a decorrere dal 1° luglio 2013.

Gli aumenti retributivi per i dirigenti sono stabiliti con il seguente meccanismo: nel triennio 2011-2013, ai dirigenti in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo, sono stati riconosciuti i seguenti aumenti retributivi: 100 euro mensili lordi dal 1° ottobre 2011; 135 euro mensili lordi dal 1° aprile 2012; 155 euro mensili lordi dal 1° luglio 2013. Pertanto, il minimo contrattuale mensile è passato da 3.500 a 3.600 euro lordi a decorrere dal 1° ottobre 2011, a 3.735 euro lordi a decorrere dal 1° aprile 2012 ed a 3.890 euro lordi a decorrere dal 1° luglio 2013.

Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali. A seguito della prorogata vigenza dell'attuale contratto dirigenti del terziario, in scadenza il 31 dicembre 2013, sino al 31 dicembre 2014, le parti hanno bloccato gli aumenti contrattuali.

La contrattazione salariale in azienda

La contrattazione aziendale o, alternativamente, territoriale non può derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi fissati dal CCNL e ha competenza soltanto sulla parte variabile della retribuzione, collegata a indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività. Le regole sull'articolazione degli assetti contrattuali nel settore Commercio impediscono la contrattazione sulla parte fissa della retribuzione, la quale resta di esclusiva competenza del CCNL.

Nella prassi, sono molto diffusi incrementi economici in cifra fissa, che tuttavia di recente hanno subito un generale processo di flessibilizzazione. I premi di risultato sono caratterizzati da un basso grado di variabilità.

Incrementi salariali individuali

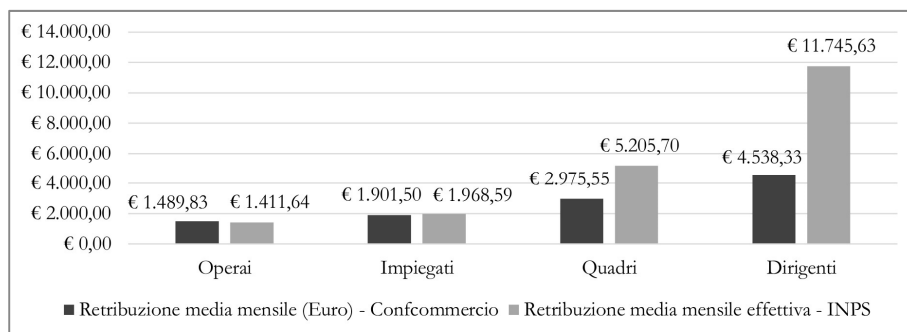
I trattamenti economici definiti individualmente non possono derogare in peggio i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Le categorie operaie hanno un livello retributivo tendenzialmente allineato ai minimi tabellari stabiliti dal CCNL e ai trattamenti integrativi stabiliti dalla contrattazione aziendale. Seppur di rado, alle categorie di impiegati sono riconosciuti incrementi retributivi individuali, specie nella forma del superminimo, del premio o dell'*una tantum*, solitamente per via unilaterale, e con clausole di assorbimento. La retribuzione base delle figure manageriali (quadri e dirigenti) è generalmente integrata da piani di MBO.

Salari contrattuali (nominali) ed effettivi

Anche nel settore Distribuzione si riscontra uno slittamento salariale in tutte le categorie professionali, con una tendenza ad aumentare al crescere del livello professionale, in ragione della maggiore influenza della contrattazione individuale per le categorie dei quadri e dei dirigenti. Un dato da rilevare in questo settore è lo slittamento salariale negativo per gli operai. In altre parole, la retribuzione media mensile effettiva risulta inferiore al livello della retribuzione media contrattuale stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ciò potrebbe derivare dalla presenza diffusa in questo settore dei contratti collettivi pirata, che prevedono tratta-

menti economici inferiori rispetto a quelli previsti dal CCNL firmato da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs che è stato considerato ai fini di questa ricerca. Inoltre, è verosimile supporre che diverse aziende della distribuzione, nel periodo di riferimento, abbiano continuato ad applicare i minimi retributivi previsti dal CCNL Terziario al momento dell'uscita di Federdistribuzione da Confcommercio.

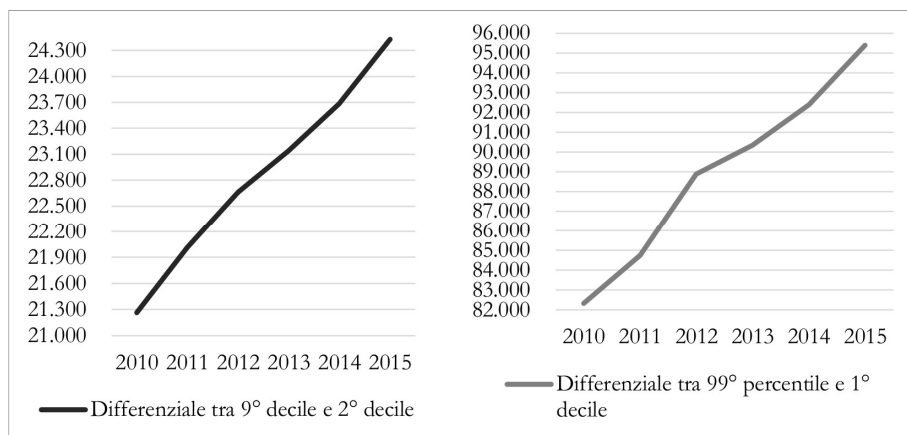
Grafico 10 – Retribuzione media mensile lorda contrattuale ed effettiva. Lavoratori a tempo pieno e indeterminato (Distribuzione, 2014)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016 e su dati CCNL Terziario, distribuzione e servizi

Nel settore Distribuzione, i differenziali retributivi tra il 99° percentile e il 1° decile sono cresciuti, in termini assoluti, in maniera assai più sostenuta rispetto a quelli tra il 2° e il 9° decile. Dal 2010 al 2015, si registra un incremento assoluto pari a 13.051 euro rispetto al differenziale tra il 99° percentile e il 1° decile. Diversamente, l'incremento del differenziale tra il 9° decile e il 2° decile è più contenuto, attestandosi nel periodo 2010-2015 a un valore pari a 3.166 euro. In termini relativi, invece, il differenziale tra 99° percentile e 1° decile è pari al 15,84%, mentre tra 1° e 9° decile è pari al 14,88%.

Grafico 11 – Delta tra 99° percentile e 1° decile e tra 9° e 2° decile (Distribuzione, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Strategie competitive e politiche salariali

Il sistema della rappresentanza di Confcommercio, dove fino al 2011 convivevano le aziende della grande distribuzione, non ha mai promosso politiche competitive basate sul contenimento del costo del lavoro, giacché il potere d'acquisto dei lavoratori rappresenta, per le aziende del settore, una determinante diretta dei consumi e dunque della competitività delle imprese. A titolo di esempio, il CCNL Terziario, distribuzione e servizi, accanto al CCNL Turismo, è tra i pochi contratti collettivi che continua a prevedere una struttura salariale articolata su quattordici mensilità. Nonostante la pressione di alcune imprese, specie della grande distribuzione, volta all'eliminazione della quattordicesima, infatti, il sistema Confcommercio entro cui vengono negoziati e sottoscritti i predetti contratti collettivi ha sempre rifiutato la cancellazione della quattordicesima mensilità poiché i circa 4 milioni di addetti impiegati nelle aziende del turismo e del commercio utilizzano questa voce economica, erogata nel mese di giugno, per pagare le vacanze estive.

Dal 2011 il comparto della distribuzione moderna e organizzata si è distaccato dalla Confcommercio e, tramite la Federdistribuzione, sta tentando di definire un nuovo sistema contrattuale con le organizzazioni

sindacali volto a rendere l'organizzazione del lavoro più flessibile e adatta alle specificità delle aziende del settore. Tra le altre cose, la rappresentanza datoriale sta cercando di ottenere l'eliminazione degli automatismi previsti dall'attuale contratto collettivo e dinamiche salariali più flessibili.

A livello aziendale, i premi di risultato sono collegati prevalentemente a obiettivi di redditività e di qualità del servizio (*customer satisfaction*).

Deroghe

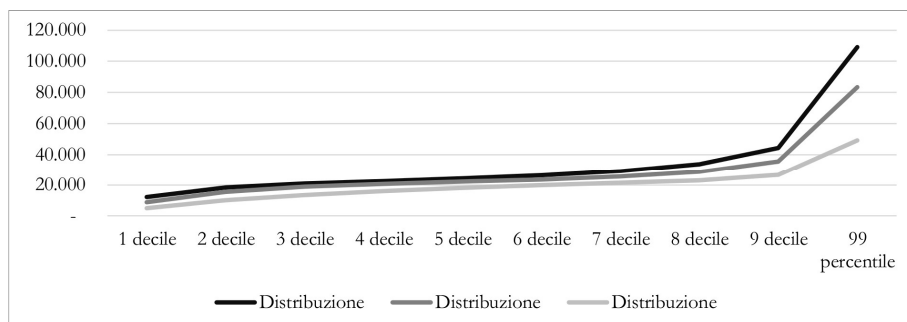
Anche nel settore Distribuzione non sono ammesse deroghe salariali rispetto ai minimi stabiliti dal CCNL. Dal 2009 in avanti, per rispondere al drastico crollo dei consumi, molte aziende della grande distribuzione organizzata (es. Metro, Carrefour, Auchan, Leroy Merlin) hanno tuttavia proceduto alla disdetta unilaterale dei contratti aziendali, divenuti eccessivamente onerosi rispetto alle mutate condizioni di mercato. I rinnovi dei contratti integrativi aziendali hanno tendenzialmente previsto il superamento di alcuni automatismi e incrementi economici fissi, garantendo un maggior allineamento tra retribuzione integrativa e performance economiche aziendali.

Differenziali geografici

Le aziende della distribuzione hanno una contrattazione salariale generalmente definita a livello centrale che si applica uniformemente sul territorio nazionale. Sono rari i casi in cui si prevede la possibilità di ulteriori articolazioni della contrattazione a livello di *store* (es. Ikea). È vero tuttavia che alcune realtà della distribuzione, specie di beni alimentari, operano prevalentemente in determinate aree geografiche del Paese, dove è possibile riscontrare dei livelli salariali più alti non tanto per le differenze territoriali, ma per le caratteristiche delle aziende che vi operano.

In media, la differenza tra Nord e Sud per l'intervallo compreso tra il 1° decile e il 7° decile è pari a 7.100 con una deviazione standard pari a 795. Dall'8° al 10° decile, la media tra gli scarti territoriali Nord e Sud è pari a 29.475 con una deviazione standard pari a 26.686,54. Com'è evidente, la differenza tra aree geografiche cresce in misura sensibile nei punti più alti della distribuzione, con un aumento rilevante tra il 90° e il 99° percentile (pari a 42.245 euro, in termini assoluti).

Grafico 12 – Retribuzioni lorde medie per decile e area geografica (Distribuzione, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Dimensione d'azienda

Le aziende della distribuzione più strutturate, rappresentate nel sistema associativo della Federdistribuzione, hanno tutte una contrattazione salariale integrativa, la cui entità economica è generalmente allineata. Meno diffusa risulta invece la contrattazione aziendale nelle realtà di dimensione media, dove il tasso di sindacalizzazione si riduce in funzione della crescita del più elevato *turnover*.

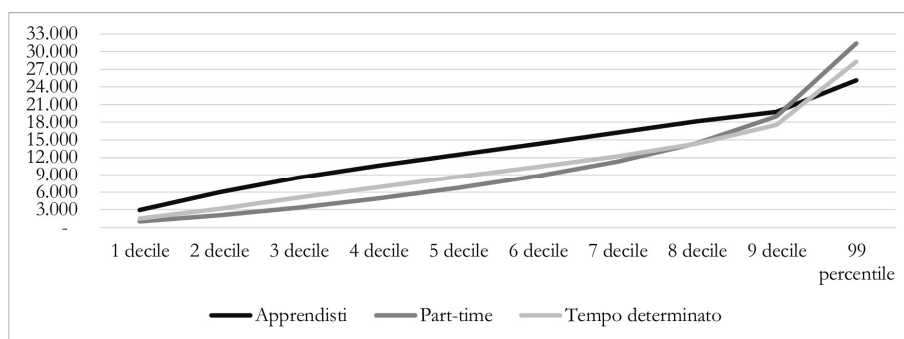
Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro

La contrattazione collettiva aziendale sulla flessibilità organizzativa incide sui differenziali retributivi dei lavoratori del comparto Distribuzione. In alcuni casi gli apprendisti, che già risultano sotto-inquadrati nel CCNL, sono esclusi dal campo di applicazione dei premi di risultato. Inoltre, alcune misure di *retrenchment* del costo del lavoro, tra cui il salario d'ingresso o la sospensione di incrementi economici aggiuntivi, si applicano soltanto ai lavoratori neo-assunti. Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la contrattazione collettiva sia di rilevanza nazionale sia di rilevanza aziendale prevede delle maggiorazioni per i lavoratori che prestano servizio su turni disagiati (notturno, domenicale o festivo). Di conseguenza, i turnisti hanno una retribuzione comparativamente superiore rispetto agli altri lavoratori.

A fronte della liberalizzazione delle aperture domenicali e festive, le aziende del settore hanno promosso una politica contrattuale volta a ridurre le maggiorazioni per le prestazioni lavorative nelle predette giornate. Inoltre, dalle interviste è emerso che la conciliazione è una delle determinanti del dualismo nel mercato del lavoro. Ciò in quanto, per consentire a chi lavora di conciliare, le aziende sono costrette a ricorrere a forme di lavoro atipico, come la somministrazione a termine, il lavoro a chiamata, ecc. Questo fenomeno è andato diffondendosi prevalentemente nel settore della grande distribuzione organizzata dove, in sintesi, gli *insiders* assunti con il contratto del Commercio, non potendo essere obbligati a prestare servizio di domenica o nei giorni festivi, vengono rimpiazzati dagli *outsiders* con forme di lavoro flessibili (somministrazione, part-time week-end, ecc.).

Questa situazione potrebbe contribuire a spiegare peraltro il motivo per cui gli apprendisti guadagnano in media di più dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o part-time. Solamente nell'ultimo decile, gli apprendisti hanno un reddito medio inferiore alle altre due tipologie contrattuali.

Grafico 13 – Retribuzioni lorde medie per decile e tipologia contrattuale (Distribuzione, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

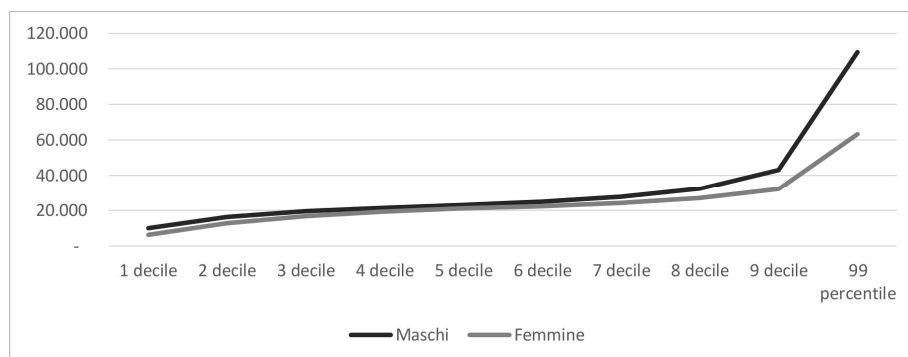
Differenziali di genere

Nel settore Distribuzione gli effetti della crisi sono sopraggiunti con due anni di ritardo rispetto all'industria. Questo ha prodotto la seguente

situazione: i lavoratori uomini tradizionalmente impiegati nei settori industriali hanno cominciato ad andare in cassa integrazione già dal 2009; conseguentemente le donne, che sono prevalentemente impiegate nel commercio, hanno compensato il minor reddito delle famiglie chiedendo la trasformazione del contratto part-time in full-time. Tale situazione ha comportato un riallineamento dei differenziali salariali fino al 2011. Il crollo dei consumi registrato dal 2011 in avanti ha innescato un processo opposto: con il calo della domanda di beni e servizi, part-time, banca delle ore e permessi retribuiti sono stati utilizzati come canali per il contenimento dell'orario di lavoro, in forma complementare o alternativa ai tradizionali regimi di orario ridotto (cassa integrazione e contratto di solidarietà). In altre parole, la crisi ha contribuito ad enfatizzare la dimensione gestionale del part-time, della banca delle ore e dei permessi, trasformandoli da strumenti di conciliazione a strumenti di flessibilità manageriale.

Nel complesso, il grafico 14 mostra l'evidenza per cui nel settore Distribuzione le donne tendono a guadagnare quanto gli uomini nelle posizioni più basse, mentre nelle posizioni di vertice si riscontrano differenziali retributivi considerevoli, che raggiungono un massimo di oltre 40mila euro sul 99° percentile.

Grafico 14 – Retribuzioni lorde medie per decile e per sesso (Distribuzione, 2010-2015)



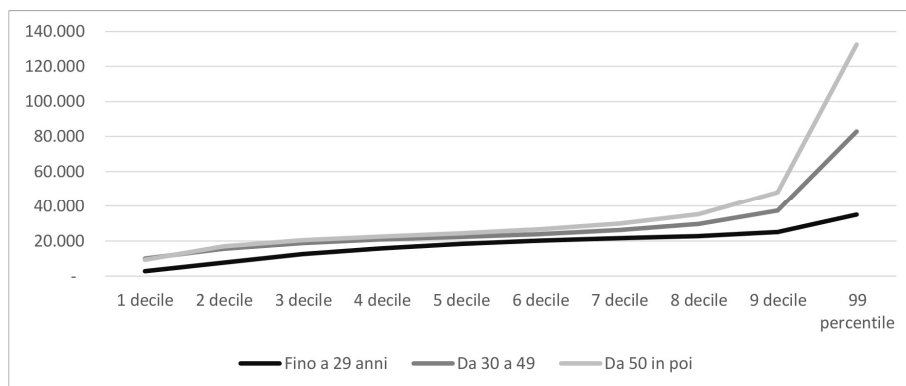
Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Decentramento produttivo

Nel settore della distribuzione organizzata il processo di disgregazione verticale della produzione si è realizzato, praticamente in tutti i comparti, con riferimento alle seguenti attività: servizi di trasporto, fornitura di alcuni beni alimentari, pulizia e manutenzione degli *stores*. Salvo alcune ipotesi di applicazione di contratti c.d. pirata, le attività esternalizzate sono coperte dai seguenti contratti di categoria: CCNL Terziario, distribuzione e servizi; CCNL Imprese di pulizia-Multiservizi; CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione. I minimi retributivi di questi ultimi contratti risultano di poco inferiori ai minimi salariali del CCNL Terziario. Questo ha contribuito a contenere i differenziali salariali tra i lavoratori addetti alle attività ausiliarie e i dipendenti diretti delle aziende della distribuzione, i quali tuttavia, a differenza dei primi, possono beneficiare anche della copertura della contrattazione decentrata.

Differenziali di età

Grafico 15 – Retribuzioni lorde medie per decile e per classi di età (Distribuzione, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Il grafico 15 mostra come l'anzianità di servizio, il capitale umano acquisito attraverso l'esperienza professionale e la formazione giochino un ruolo centrale nella distribuzione del reddito tra i lavoratori della di-

istribuzione. La figura evidenzia oltretutto come i differenziali tra i 30-49 e quelli over 50 siano più marcati nelle posizioni più alte della distribuzione reddituale, indice del fatto che gli sviluppi di carriera più consistenti si concentrano nel decennio antecedente al pensionamento.

3.3. Bancario

La maggior parte delle aziende del settore bancario applica il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, noto come il contratto dei bancari. Il sistema classificatorio del credito rappresenta un tentativo di avvicinamento al modello di inquadramento c.d. “a maglie larghe”. Esso, infatti, si distingue per l’individuazione di poche aree professionali (quattro, se si comprendono i quadri), contenenti, a loro volta, più livelli retributivi. Ogni area professionale, nello specifico, è individuata da apposite declaratorie ed esemplificazioni. Il risultato è un sistema di inquadramento basato su quattro aree professionali e dodici livelli salariali. In particolare, la 1^a area professionale, che ricomprende i lavoratori con incarichi elementari, è unificata. Diversamente, la 2^a area professionale comprende tre livelli retributivi, la 3^a ne ricomprende quattro, così come ne ricomprende quattro anche l’area afferente ai quadri.

Sono previsti scatti di anzianità, con cadenza triennale (quadriennale per le nuove assunzioni), che vanno da 20,12 euro a 95,31 euro.

Alle figure dirigenziali viene applicato il CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 13 luglio 2015 sottoscritto tra l’ABI e la FABI, la First-Cisl, la Fisac-Cgil, la Sinfub, la Ugl Credito, la Uilca-Uil, la Unisin, che all’articolo 2, rubricato *Inquadramento*, fornisce una definizione della qualifica dirigenziale, prevedendo funzioni manageriali diverse a seconda del livello di responsabilità ed adeguando a questo il trattamento retributivo.

Gli aumenti retributivi nel CCNL

La scala parametrica è compresa tra 100 e 235,40. Il livello prevalente di ingresso corrisponde alla 3^a area professionale, 4^o livello retributivo. Per precisione, con l’intento di sostenere l’occupazione, è previsto un li-

vello retributivo di inserimento professionale (3^a area professionale, 1° livello) per i neo-assunti (per un periodo di quattro anni dalla data di assunzione). Quest'ultimo, introdotto nel 2012, consente l'assunzione a tempo indeterminato di un impiegato "tipo" con riconoscimento per un quadriennio di una retribuzione inferiore del 10% rispetto ad analoga figura. Per lo stesso periodo – a parziale "compensazione" – è inoltre riconosciuto un significativo contributo a previdenza complementare.

Gli incrementi retributivi sono stabiliti con cadenza triennale. La percentuale d'aumento è pattuita in relazione al livello prevalente d'ingresso, tenendo conto dell'andamento dell'IPCA. Il tasso d'inflazione è dunque il fattore che incide maggiormente nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari, sul presupposto che al CCNL è affidato il compito di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori.

Le dinamiche occupazionali, la produttività settoriale e altri indicatori macroeconomici hanno una scarsa incidenza nella determinazione degli incrementi retributivi stabiliti dal CCNL: le parti ne tengono conto marginalmente in fase di trattativa. Qualità, produttività, redditività ed efficienza del lavoro e dei processi produttivi sono fattori devoluti interamente alle dinamiche salariali di rilevanza aziendale.

Gli aumenti retributivi per i dirigenti sono stabiliti con il seguente meccanismo: con il rinnovo contrattuale del 13 luglio 2015, le parti hanno stabilito che, per il periodo di vigenza contrattuale (2015-2018), il trattamento economico minimo mensile del dirigente resterà quello indicato nel CCNL 29 febbraio 2012. Perciò la struttura del trattamento (articolo 8) è costituita dallo stipendio (tredici mensilità), gli scatti di anzianità e l'importo "ex ristrutturazione tabellare" per ciascuno scatto di anzianità; il trattamento economico minimo annuo è pari a 65.327,99 euro. Inoltre, a decorrere dal 13 luglio 2015, la disciplina relativa agli scatti di anzianità e agli importi "ex ristrutturazione tabellare" è abrogata, fatto salvo lo scatto in corso di maturazione. A decorrere dalla stessa data gli importi già maturati a tale titolo restano fissati in cifra come assegno *ad personam* non riassorbibile.

La contrattazione salariale in azienda

La contrattazione aziendale non può derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi fissati dal CCNL e ha competenza soltanto sulla parte

variabile della retribuzione, collegata a indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività. Le regole sull'articolazione degli assetti contrattuali nel settore bancario impediscono la contrattazione sulla parte fissa della retribuzione, la quale resta di esclusiva competenza del CCNL. Nella prassi, sono molto diffusi incrementi economici in cifra fissa. I premi di risultato sono caratterizzati da un basso grado di variabilità e sono collegati prevalentemente ad indici di redditività.

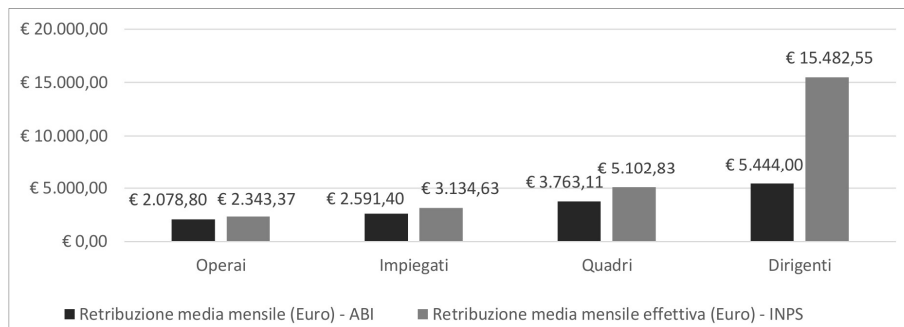
Incrementi salariali individuali

I trattamenti economici definiti individualmente non possono derogare in peggio i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Alle categorie di operai e impiegati sono generalmente riconosciuti incrementi retributivi individuali, specie nella forma del superminimo, del premio o dell'*una tantum*, solitamente per via unilaterale, e con clausole di assorbimento. La retribuzione base delle figure manageriali (quadri e dirigenti) è generalmente integrata da piani di MBO.

Salari contrattuali (nominali) ed effettivi

Al pari di quanto emerso per l'industria metalmeccanica e per la grande distribuzione, anche nel settore delle banche si riscontra uno slittamento salariale (*wage drift*) in tutte le categorie professionali, con una tendenza ad aumentare al crescere del livello professionale, in ragione della maggiore influenza della contrattazione individuale per le categorie dei quadri e dei dirigenti.

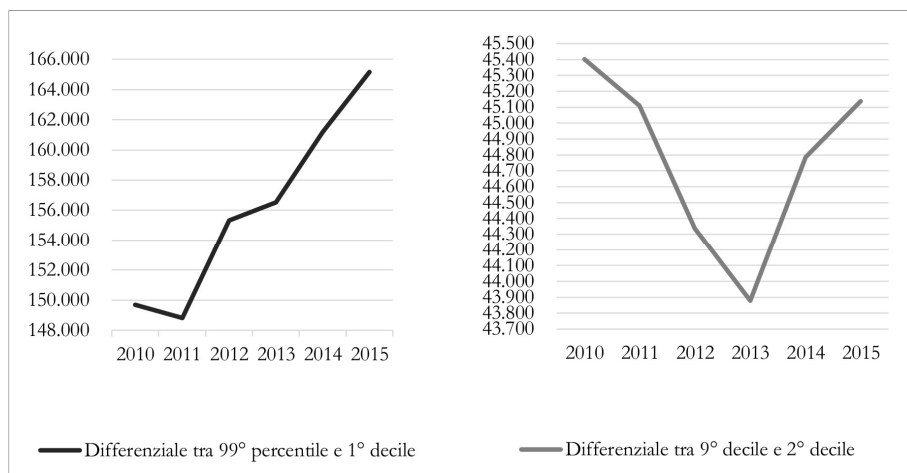
Grafico 16 – Retribuzione media mensile lorda contrattuale ed effettiva. Lavoratori a tempo pieno e indeterminato (Bancario, 2014)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016 e su dati CCNL Bancari

Nel settore bancario, i differenziali retributivi tra il 99° percentile e il 1° decile sono cresciuti, in termini assoluti, in maniera assai più sostenuta rispetto a quelli tra il 2° e il 9° decile, che registrano invece un lieve calo. Dal 2010 al 2015, si registra un incremento assoluto pari a 15.472 euro rispetto al differenziale tra il 99° percentile e il 1° decile. Diversamente, l'incremento del differenziale tra il 9° decile e il 2° decile è leggermente negativo, attestandosi nel periodo 2010-2015 a un valore pari a -264 euro. Dal 2010 al 2013, si registra un trend negativo con il picco più basso nel 2013, dopodiché c'è una ripresa fino al 2015, con una retribuzione di fatto comunque inferiore a quella del 2010. In termini relativi, invece, il differenziale tra 99° percentile e 1° decile è pari al 10,33%, mentre tra 1° e 9° decile è pari al -0,58%.

Grafico 17 – Delta tra 99° percentile e 1° decile e tra 9° e 2° decile (Bancario, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Strategie competitive e politiche salariali

Assieme all'industria elettrica, il settore Credito (banche e assicurazioni) è stato da sempre caratterizzato da una politica salariale espansiva, con incrementi retributivi dei minimi tabellari ben al di sopra della media di tutti i settori produttivi. Questo trend ha subito una battuta di arresto, ma non una inversione, negli ultimi anni, in cui il settore ha registrato un drastico calo dei livelli di redditività, passando dall'11,4% del 2006 allo 0,8% del 2012. Sebbene alcuni gruppi bancari abbiano mostrato, nel corso del 2013, deboli segnali di recupero rispetto alle contrazioni e alle perdite registrate nel periodo precedente, le previsioni di ripresa fino al 2016 si assestano su livelli ancora molto bassi. Questa situazione ha portato l'ABI, l'associazione bancaria italiana, a perseguire una nuova politica contrattuale: i costi determinati dal rinnovo contrattuale del 2012 non erano 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.

Il 13 luglio 2015, in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale del 29 febbraio 2012, per i lavoratori del settore con le retribuzioni più elevate (il personale dirigente) è stato deciso di non prevedere incrementi salariali per l'intero arco di vigenza contrattuale (fino al 31 dicembre 2018), confermando le retribuzioni già "congelate" con il precedente CCNL. Contestualmente si è condiviso che la dinamica retributiva di questa categoria non possa essere correlata alla mera anzianità di servizio e si è quindi provveduto ad abrogare la disciplina degli scatti di anzianità. In tal modo si è esclusa qualunque forma di dinamica automatica delle retribuzioni dirigenziali. Il personale più rilevante aziendalmente, inoltre, viene invitato a contribuire con il 4% della propria retribuzione fissa al finanziamento del fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione (FOC, istituito nel 2012 al fine di creare buona e stabile occupazione, sostenendo l'assunzione a tempo indeterminato dei giovani), in un'ottica di solidarietà generazionale.

Deroghe

Anche nel settore Credito non sono ammesse deroghe salariali rispetto ai minimi stabiliti dal CCNL. Analogamente a quanto osservato nel comparto Automotive, nella contrattazione aziendale del settore è molto diffusa la contrattazione di incrementi economici corrisposti in cifra fissa (18,5%, fonte ADAPT).

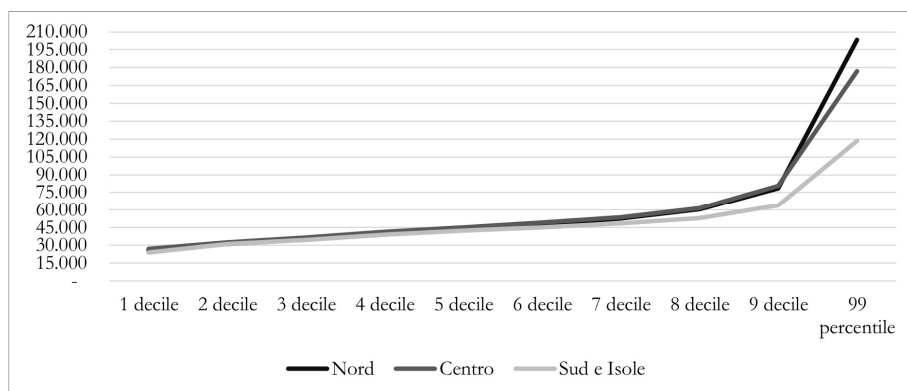
Differenziali geografici

Le aziende del settore bancario hanno una contrattazione salariale generalmente definita a livello centrale che si applica uniformemente sul territorio nazionale. Non emerge dunque alcuna rilevanza del dato territoriale e della provenienza geografica, anche in considerazione della localizzazione pluriregionale delle realtà del settore.

In media, la differenza tra Nord e Sud per l'intervallo compreso tra il 1° decile e il 7° decile è pari a 1.426 con una deviazione standard pari a 1429,08. Dall'8° al 10° decile, la media tra gli scarti territoriali Nord e Sud è pari a 35.677 con una deviazione standard pari a 42.825,09. Com'è evidente, la differenza tra aree geografiche cresce in misura sensibile nei

punti più alti della distribuzione, con un aumento rilevante tra il 90° e il 99° percentile (pari a 70.048 euro, in termini assoluti).

Grafico 18 – Retribuzioni lorde medie per decile e area geografica (Bancario, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Dimensione d'azienda

Pur considerando che pressoché tutte le banche sono “grandi imprese” secondo la classificazione comune, le dimensioni delle stesse sono molto diversificate: da alcune centinaia di dipendenti a diverse decine di migliaia per i gruppi bancari maggiori. Questo comporta – soprattutto per i ruoli di responsabilità – la necessità di gestire anche complessità diverse e crescenti, che si riflette necessariamente sulle retribuzioni.

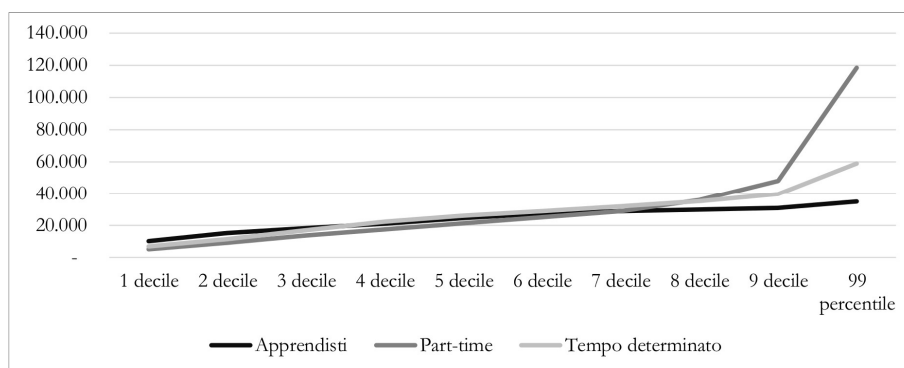
Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro

Nel settore si riscontra una differenziazione netta dei ruoli professionali presenti all'interno del settore: esistono alcune attività definite “core” e altre di tipo standardizzato e strumentali. Il principio “stesso lavoro, stesso salario”, quindi, viene considerato opportuno per queste ultime, in quanto trattasi di mansioni a bassa specializzazione. Diversamente, per le attività ritenute “strategiche”, occorre che la retribuzione sia legata alla qualità delle performance dei singoli lavoratori. Risulta dunque fisiologi-

co che le retribuzioni dei lavoratori impiegati nelle attività *core* siano maggiori rispetto a quelli impegnati nelle attività strumentali.

Con riguardo alle tipologie contrattuali utilizzate, le retribuzioni di fatto sono pressoché identiche per apprendisti, part-time e contratti a termine fino al 9° decile. Sopra al 9° decile i lavoratori part-time registrano in media retribuzioni più alte di quelle degli apprendisti e dei lavoratori a tempo determinato.

Grafico 19 – Retribuzioni lorde medie per decile e tipologia contrattuale (Bancario, 2010-2015)

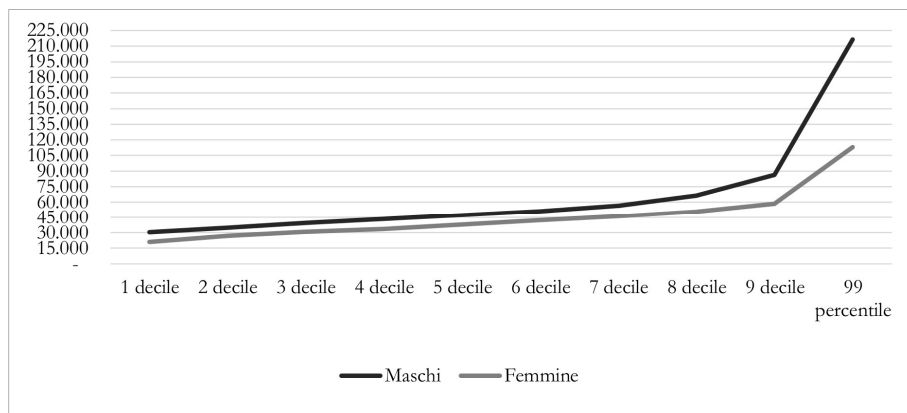


Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Differenziali di genere

Il grafico 20 mostra l'evidenza per cui nel settore bancario le donne tendono a guadagnare sensibilmente meno degli uomini anche nelle posizioni più basse. Il dato diviene più significativo nelle posizioni di vertice, rispetto alle quali si riscontrano differenziali retributivi considerevoli, che raggiungono un massimo di oltre 100mila euro sul 99° percentile.

Grafico 20 – Retribuzioni lorde medie per decile e per sesso (Bancario, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Decentramento produttivo

La contrattazione collettiva ha disciplinato l'introduzione dei c.d. "contratti complementari" nei rami d'azienda che si occupano di gestione delle carte di credito e debito e dei sistemi di pagamento, di servizi di elaborazione dati, anche di tipo consortile, di centri servizi, con attività di tipo amministrativo e contabile, ma non di sportello, e infine per le attività di supporto operativo alla gestione amministrativa di immobili d'uso. Con un orario di lavoro di 40 ore settimanali invece di 37,5, e con una riduzione del 20% delle retribuzioni, questo sistema consentirà l'*insourcing* di numerose attività attualmente esternalizzate, salvo poi procedere al riallineamento delle retribuzioni e dell'orario di lavoro in un arco temporale di quattro anni.

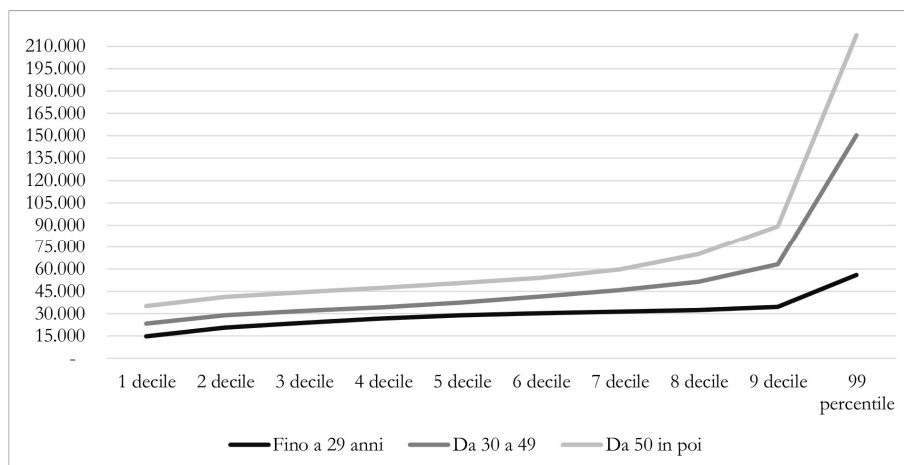
Per quanto concerne l'esternalizzazione delle attività di mensa, vigilanza, pulizia e manutenzione, i contratti collettivi generalmente applicati sono: il CCNL Turismo, il CCNL Vigilanza privata, il CCNL Multiservizi. Si tratta di contratti collettivi con minimi retributivi molto inferiori a quelli stabiliti dal CCNL Bancari. A ciò deve aggiungersi l'ampia diffusione della contrattazione decentrata nelle aziende del credito, che contribuisce ad aumentare i differenziali retributivi tra i lavoratori impiegati

direttamente nel settore creditizio, e gli addetti ai servizi di pulizia, manutenzione, ristorazione, vigilanza, ecc.

Differenziali di età

Il grafico 21 mostra come l'anzianità di servizio, il capitale umano acquisito attraverso l'esperienza professionale e la formazione giochino un ruolo centrale nella distribuzione del reddito tra i lavoratori del settore bancario. Il grafico evidenzia oltretutto come i differenziali tra i 30-49 e quelli over 50 siano più marcati nelle posizioni più alte della distribuzione reddituale, indice del fatto che gli sviluppi di carriera più consistenti si concentrano nel decennio antecedente al pensionamento. Nel 99° percentile si registra una differenza notevole tra i lavoratori più anziani (da 50 in poi) e più giovani (fino a 29 anni) pari a oltre 160mila euro. Mentre la differenza tra i lavoratori della fascia media (da 30 a 49) e quelli più giovani è pari a circa 94mila euro. Infine, la differenza tra i più anziani e la fascia media è pari a 67mila.

Grafico 21 – Retribuzioni lorde medie per decile e per classi di età (Bancario, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

3.4. Scuola

Tutti gli istituti scolastici pubblici applicano il CCNL del comparto Scuola sottoscritto dall'Aran e dalle OO.SS. della funzione pubblica. Il sistema di inquadramento, mai ritoccato negli ultimi anni, conta un totale di nove figure professionali che vanno dal collaboratore scolastico, al direttore dei servizi generali e amministrativi. I livelli salariali sono determinati da fasce retributive legate all'anzianità di servizio. Nel merito, dopo il rinnovo dell'agosto 2011, le fasce stipendiali sono: 0-8 anni; 9-14 anni; 15-20 anni; 21-27 anni; 28-34 anni; oltre i 35 anni. Se si tirano le somme, il sistema vigente nel comparto Scuola conta comunque ben sessantatré livelli retributivi. Il sistema ha dunque un'articolazione matriciale, giacché il livello retributivo è determinato dall'incrocio tra la figura professionale considerata e l'anzianità di servizio del lavoratore.

Ai dirigenti viene applicato il CCNL per l'area V-Dirigenza Scuola e Afam, che non presenta differenziazioni nell'inquadramento della categoria dirigenziale.

Gli aumenti retributivi nel CCNL

Gli incrementi retributivi sono stabiliti con cadenza triennale. La percentuale d'aumento è pattuita in relazione all'andamento dell'IPCA. Normalmente, il tasso d'inflazione è il fattore che incide maggiormente nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari, sul presupposto che al CCNL è affidato il compito di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori. Tuttavia, nella contrattazione collettiva del pubblico impiego, le dinamiche economiche e i bilanci della spesa pubblica incidono notevolmente sulla determinazione dei livelli retributivi. Difatti, gli esiti della contrattazione collettiva sono sottoposti al controllo di compatibilità finanziaria effettuato dalla Corte dei Conti. In conseguenza della crisi economico-finanziaria, dal 2009 sono stati bloccati i rinnovi dei contratti collettivi di tutti i comparti del pubblico impiego.

La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
- c) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;

d) retribuzione di risultato.

Tale trattamento remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

La contrattazione integrativa

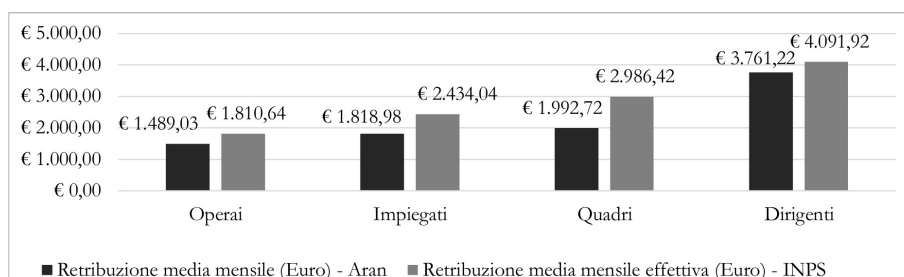
La contrattazione integrativa nel comparto Scuola avviene a livello regionale o di istituto. Non può derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi fissati dal CCNL e ha competenza soltanto sulla parte variabile della retribuzione, collegata a indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività. Le regole sull'articolazione degli assetti contrattuali nel comparto Scuola impediscono la contrattazione sulla parte fissa della retribuzione, la quale resta di esclusiva competenza del CCNL. La contrattazione salariale è pressoché assente a livello decentrato.

Incrementi salariali individuali

I trattamenti economici definiti individualmente non possono derogare in peggio i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Non sono diffusi incrementi retributivi individuali. La retribuzione base delle figure manageriali (quadri e dirigenti) è generalmente integrata da piani di MBO.

Salari contrattuali (nominali) ed effettivi

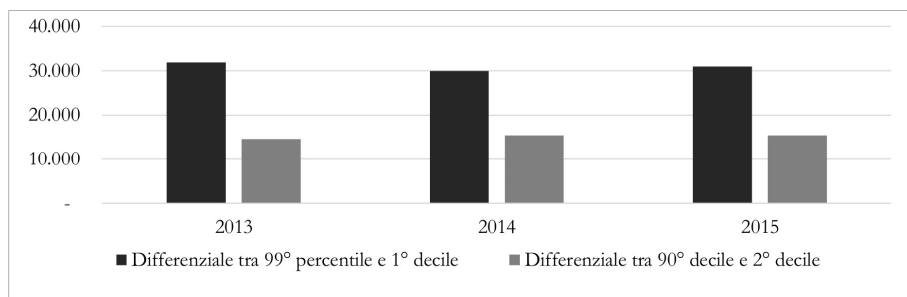
Grafico 22 – Retribuzione media mensile lorda contrattuale ed effettiva. Lavoratori a tempo pieno e indeterminato (Scuola, 2014)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016 e su dati CCNL Aran, Comparto Scuola

Il settore Scuola presenta un andamento assai rigido dei differenziali salariali, con quote distributive costanti nel tempo. In termini assoluti, i redditi percepiti da parte dei lavoratori nella parte più alta della distribuzione risultano assai inferiori rispetto ai massimali degli altri settori.

Grafico 23 – Delta tra 99° percentile e 1° decile e tra 9° e 2° decile (Scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Strategie competitive e politiche salariali

Con riferimento al 2010, anno del blocco della contrattazione collettiva per i lavoratori pubblici, l'Aran e l'Istat calcolano una dinamica cumulata negli ultimi anni negativa e prossima al -1%, mentre nei dieci anni precedenti si è registrato un incremento attorno al 40%. Queste risultanze, secondo l'Aran, «chiariscono l'entità della cesura che ha contraddistinto la politica retributiva del pubblico impiego nel nostro Paese e testimoniano l'importanza che essa ha avuto nell'arginare gli effetti della crisi finanziaria avviatasi alla fine del decennio scorso»⁽¹²⁾. Secondo l'Agenzia, questo complesso di eventi sembra indicare che, «al sopraggiungere della lunga crisi, è stato necessario “spegnere il sistema contrattuale”, per il timore che lo stesso non possedesse, al suo interno, gli elementi di freno atti a fronteggiare la fase negativa del ciclo economico». La dinamica estremamente sostenuta registrata nel decennio precedente, per molti versi non correlata a visibili e percepibili aumenti della produttività e della qualità dei servizi pubblici, ha certamente contribuito ad

(12) *Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti*, 2015, n. 1 [verificare].

alimentare questo giudizio implicito di sfiducia sulla capacità del meccanismo contrattuale di garantire una gestione ordinata delle politiche retributive ⁽¹³⁾. Nell'ultimo quinquennio, dunque, le strutture di rappresentanza del comparto Scuola non hanno avuto alcun margine di azione in materia salariale a livello nazionale.

I rapporti dell'Aran sono su base campionaria e non riportano la percentuale di diffusione della contrattazione integrativa ⁽¹⁴⁾. Tra i contratti analizzati, gli istituti economici risultano così distribuiti (anno 2013): criteri per ripartizione fondo di istituto e attribuzione compensi accessori (89%); criteri per individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con fondo d'istituto (46%); retribuzione prestazioni eccedenti orario di servizio (31%); retribuzione per collaborazione con dirigente scolastico (31%); compensi personale in aree a rischio e dispersione scolastica (7%).

Deroghe

Nei comparti della pubblica amministrazione, incluso il comparto Scuola, non solo non sono ammesse deroghe salariali da parte della contrattazione integrativa, ma anche l'eventuale pattuizione di incrementi economici in cifra fissa a livello di istituto sarebbe neutralizzata dall'azione di controllo sulla compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio effettuata «dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti».

Differenziali geografici

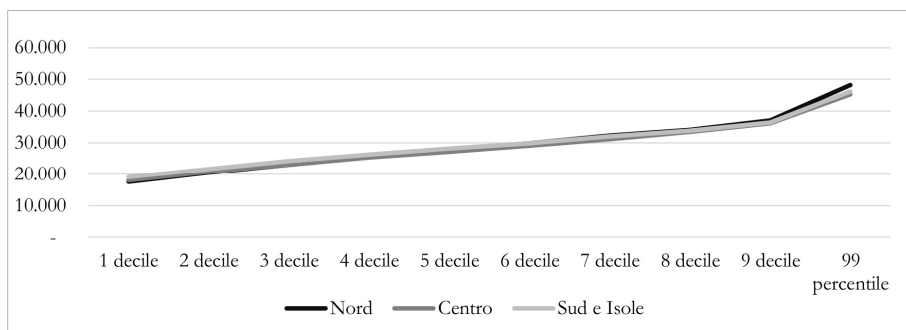
Nel comparto Scuola i differenziali retributivi su base geografica non sono determinati dalle politiche contrattuali. Ciò in quanto la contrattazione integrativa è poco diffusa e, laddove diffusa, raramente prevede incrementi economici tali da determinare differenziali retributivi apprezzabili.

⁽¹³⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁴⁾ ARAN, *Monitoraggio della contrattazione integrativa. Anno 2013, 2014*; ARAN, *Monitoraggio della contrattazione integrativa. Anno 2012, 2013*; ARAN, *Monitoraggio della contrattazione integrativa. Anno 2011, 2012*.

Non esistono dunque differenziali territoriali, salvo un piccolissimo scostamento nel 99° percentile.

Grafico 24 – Retribuzioni lorde medie per decile e area geografica (Scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Dimensione dell'istituto

La contrattazione integrativa nel comparto Scuola viene realizzata prevalentemente a livello territoriale. Questa caratteristica istituzionale fa venir meno la rilevanza della dimensione degli istituti scolastici nelle dinamiche contrattuali.

Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro nel comparto Scuola è piuttosto standardizzata tra diversi istituti, ma variamente articolata tra profili lavorativi. Il personale del comparto si articola nelle seguenti aree professionali:

- a) area della funzione docente;
- b) area dei servizi generali, tecnici e amministrativi.

La struttura della retribuzione del personale docente, educativo ed ATA appartenente al comparto Scuola si compone di differenti voci con differenti trattamenti economici a seconda dei profili:

- 1) trattamento fondamentale: a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali; b) posizioni economiche orizzontali (sulla base dell'anzianità di servizio); c) eventuali assegni *ad personam*;

- 2) trattamento accessorio: a) retribuzione professionale docenti; b) compenso per le funzioni strumentali del personale docente; c) compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive; d) indennità di direzione dei DSGA; e) compenso individuale accessorio per il personale ATA; f) compenso per incarichi ed attività al personale ATA; g) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto; h) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.

Per quanto riguarda il corpo docente, si segnala come dato di criticità l'ampia diffusione di rapporti di lavoro a tempo determinato (13% del totale, secondo i dati Istat del 2013) che limitano la progressione economica verticale e orizzontale di questi lavoratori rispetto a quelli assunti a tempo indeterminato.

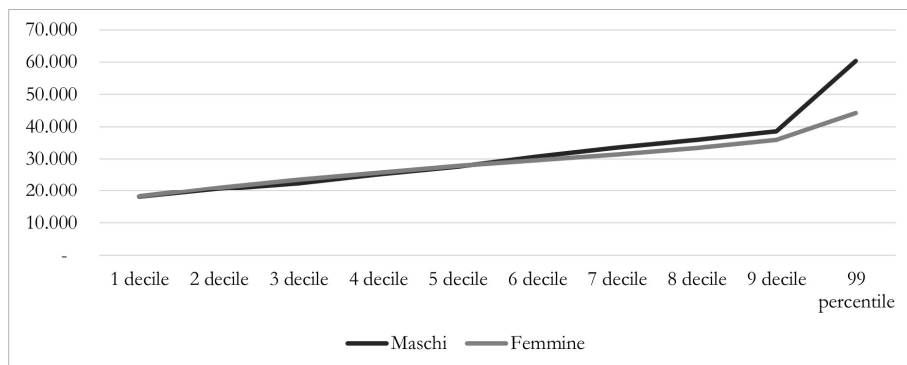
Differenziali di genere

Nel comparto Scuola si registra la fortissima preponderanza di personale femminile, insegnante e amministrativo: il 78% dei docenti è donna, circa 650mila su 800mila insegnanti, in valore assoluto ⁽¹⁵⁾. Sebbene non siano disponibili dati sui differenziali retributivi uomo/donna, si segnala l'impegno delle parti sociali, nel CCNL del comparto, a promuovere azioni positive per la parità di genere e strumenti di conciliazione vita-lavoro. Già dal 2001, la contrattazione collettiva del settore ha regolato forme di lavoro da remoto, anche in regime di alternanza. L'articolo 11 del CCNL, inoltre, ha istituito un Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'articolo 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del contratto collettivo e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.

Di fatto, i differenziali di genere nei trattamenti economici sono praticamente nulli per le fasce medio-alte, medie, medio-basse e basse della forza lavoro. Accrescono invece sensibilmente tra i lavoratori con redditi più alti.

⁽¹⁵⁾ ISTAT, *Struttura delle retribuzioni. Anno 2010*, 2013.

Grafico 25 – Retribuzioni lorde medie per decile e per sesso (Scuola, 2010-2015)

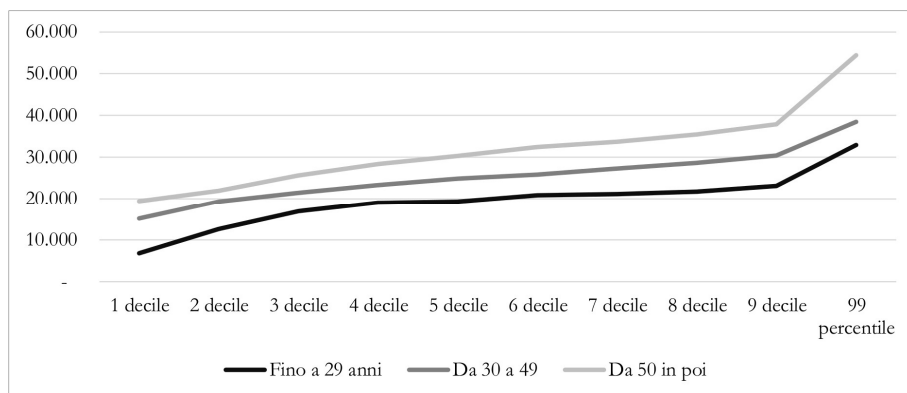


Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Differenziali di età

Risultano costantemente significativi i differenziali retributivi tra classi di età. Indice del fatto che in questo settore i differenziali retributivi tra lavoratori sono determinati molto dall'anzianità di servizio.

Grafico 26 – Retribuzioni lorde medie per decile e per classi di età (Scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

4. Comparazione dei casi studio settoriali

4.1. Sistema di classificazione e articolazione della struttura retributiva: analogie e differenze intersettoriali

Il CCNL Metalmeccanici industria, applicato nella maggior parte delle aziende dell'Automotive, e il CCNL Terziario, distribuzione e servizi introducono tanti livelli salariali quanti sono i livelli professionali (dieci in ciascuno dei settori). Diversamente, il CCNL vigente nella gran parte delle aziende del settore bancario e il CCNL del comparto Scuola individuano rispettivamente quattro e nove figure professionali cui corrispondono dodici e sessantatré livelli retributivi. Nel primo caso (CCNL Metalmeccanici industria; CCNL Terziario), dunque, le progressioni economiche avvengono solo in senso verticale: al netto degli incrementi determinati dai rinnovi contrattuali e degli scatti di anzianità, i minimi tabellari contrattuali dei lavoratori crescono solo con il passaggio di livello, non essendo in alcun modo remunerata la componente qualitativa della prestazione lavorativa. Questo comporta anche delle difficoltà gestionali nella misura in cui il riconoscimento del livello superiore implica l'adibizione a mansioni o responsabilità differenti. Per evitare questo, l'azienda è costretta a ricorrere alla leva dei superminimi, venendo meno l'effetto livellatore della contrattazione collettiva e con esso la capacità del sindacato di controllare l'equità delle politiche salariali aziendali. Lo stesso può in parte dirsi con riferimento al CCNL Bancari, dove l'orizzontalità del sistema d'inquadramento è di natura gestionale più che retributiva, nel senso che per alcune figure professionali inquadrate in taluni livelli, è prevista la possibilità dopo un certo periodo di tempo di essere adibite ad altre mansioni, con conseguenti aggiustamenti retributivi. Nel caso del CCNL Scuola, invece, sono previste progressioni economiche orizzontali in proporzione all'anzianità di servizio, che di fatto agiscono alla stregua degli scatti di anzianità, pur secondo una differente e più complessa logica di funzionamento.

Negli altri settori, gli aumenti periodici di anzianità rispondono ad una diversa articolazione: nelle aziende dell'Automotive vengono corrisposti per ogni biennio di servizio, diversamente da quanto accade nelle realtà della Distribuzione e del Credito, in cui i c.d. "scatti di anzianità" sono erogati con cadenza triennale (quadriennale per i soli nuovi assunti

nelle imprese creditizie). L'aumento minimo legato all'anzianità di servizio corrisponde mediamente a 19,36 euro mensili senza eccessive variazioni tra settori. L'entità massima dello scatto di anzianità è invece contenuta nelle aziende della Distribuzione (25,46 euro al mese per i quadri) ma significativa nelle imprese del Credito (95,31 euro al mese).

Alle figure dirigenziali si applicano specifici CCNL che nel caso dell'Automotive, della Distribuzione e del comparto Scuola, non prevedono alcun sistema di classificazione e inquadramento, limitandosi a delineare i tratti distintivi della qualifica di dirigente. Più dettagliato è invece il CCNL per i dirigenti del Credito, che riconosce alla suddetta categoria varie funzioni manageriali a seconda del livello di responsabilità cui viene associato anche un diverso trattamento retributivo.

Dal quadro istituzionale fin qui descritto, può esser tratta la seguente conclusione: a parità di livello di inquadramento, i differenziali salariali derivanti dalla contrattazione di categoria nei quattro settori considerati dipendono esclusivamente dall'anzianità di servizio.

Gli aumenti retributivi nel CCNL

Le strutture retributive dei CCNL Metalmeccanici, Commercio e Credito risultano relativamente piatte e omogenee: ad un euro di aumento contrattuale al livello più basso (parametro 100 in tutti i settori) corrisponde un incremento al livello più alto che varia da 2,1 euro (parametro 210) nel settore Automotive, a 2,35 euro (parametro 235,4) nel settore bancario, fino a 2,5 euro (parametro 250) nel settore Commercio. Ciò significa che, salvo il caso in cui i parametri vengano modificati, ogni rinnovo contrattuale mantiene inalterata la forbice salariale tra livelli contrattuali nel medesimo settore. Sebbene non sia possibile valutare in termini assoluti il predetto meccanismo, l'automatica parametrizzazione degli incrementi retributivi ai diversi livelli di inquadramento appare una soluzione non del tutto ragionevole: non si capisce la logica per cui il rinnovo contrattuale debba determinare un aumento più che doppio dei livelli più alti rispetto ai livelli più bassi della scala classificatoria; neppure si capisce perché gli incrementi retribuiti non vengano aggiustati tra i diversi livelli di inquadramento con variazioni che tengano conto, ad esempio, del posizionamento delle diverse professionalità sul mercato del lavoro. L'unico contratto collettivo a tener conto di questo aspetto è il CCNL Bancari,

che prevede un salario d'ingresso per le figure *junior* inquadrare nella categoria prevalente di entrata nel settore. Tuttavia, il fatto che tale accorgimento sia riservato solo alle figure neo-assunte ad un determinato livello, rende il sistema poco equo, poiché scarica sui neo-assunti, compensandolo, il costo del lavoro derivante da altre figure professionali rispetto alle quali la valutazione sul posizionamento nel mercato del lavoro non viene svolta.

Per tutti i settori presi in esame, gli incrementi retributivi sono stabiliti con cadenza triennale. Fa eccezione l'ultimo rinnovo del CCNL Metalmeccanici che ha previsto una durata quadriennale del CCNL. La percentuale d'aumento è proporzionale al livello prevalente d'ingresso ⁽¹⁶⁾ (ad esclusione del comparto Scuola che non lo prevede) e tiene conto dell'andamento dell'IPCA. Diversamente dalle altre categorie, il CCNL Metalmeccanici del 2016 non ha stabilito *ex ante* la percentuale di aumento dei minimi tabellari, prevedendo che questa venga calcolata *ex post* tenendo conto della dinamica inflattiva reale. Il tasso d'inflazione è quindi il fattore che più incide nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari dei CCNL Metalmeccanici, Commercio e Credito. Al contrario, le dinamiche occupazionali, la produttività settoriale e altri indicatori macroeconomici hanno una influenza solo indiretta sui rinnovi contrattuali. Fa eccezione il comparto Scuola, poiché nella contrattazione collettiva del pubblico impiego, gli andamenti economici e i bilanci della spesa pubblica contribuiscono notevolmente alla determinazione dei livelli retributivi, e gli esiti della contrattazione collettiva sono sottoposti al controllo di compatibilità finanziaria a carico della Corte dei Conti. Non a caso il comparto Scuola è il solo tra i settori analizzati ad aver subito un congelamento totale della contrattazione collettiva e dunque dei livelli retributivi dal 2009 al 2015.

In tutti i settori analizzati, qualità, produttività, redditività ed efficienza del lavoro e dei processi produttivi sono aspetti devoluti interamente alle dinamiche salariali di rilevanza aziendale. Questo contribuisce sicuramente a contenere i differenziali retributivi derivanti dal CCNL, a discapito tuttavia della valorizzazione economica delle performance dei lavoratori in termini di qualità del lavoro prestato. Tuttavia, il rinnovo del

⁽¹⁶⁾ Il livello prevalente d'ingresso corrisponde al 5° livello (su 10) nel CCNL Metalmeccanici, al 4° livello (su 10) nel CCNL Terziario, distribuzione e servizi e al 1° livello retributivo della 3ª area professionale (su 4) nel CCNL Credito.

CCNL Metalmeccanici del 2009 ha previsto un riconoscimento economico della professionalità espressa dalle maestranze di cui al primo alinea della declaratoria della 3^a categoria. Tale intervento ha portato all'istituzione della categoria 3^a Super all'interno del rinnovo del 2012.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali, il trattamento minimo tabellare si attesta intorno ai 65mila euro lordi annui per i settori Credito e Automotive, mentre scende a 46.680 euro per il settore Commercio. Con specifico riferimento alle imprese creditizie, il rinnovo del CCNL del 2015 ha abrogato la disciplina relativa agli scatti di anzianità e agli importi "ex ristrutturazione tabellare", che componevano il trattamento minimo retributivo per i dirigenti. Un processo di razionalizzazione e contenimento dei costi ha, però, interessato anche i settori Automotive e Distribuzione. Nel primo caso, infatti, dal 1° gennaio 2015 si è deciso di superare il secondo livello del TMCG, assumendo a riferimento per gli aumenti retributivi un unico livello corrispondente a 66mila euro. Nel secondo caso, a seguito della prorogata vigenza dell'attuale contratto dirigenti del Terziario, le parti hanno bloccato gli aumenti contrattuali. Si tratta di misure che indubbiamente contribuiscono a contenere il costo del lavoro del personale dirigente derivante dalla contrattazione di settore, e dunque a ridurre la forbice retributiva rispetto alle altre categorie professionali. Tale effetto è comunque neutralizzato, se non annullato, dall'azione della contrattazione individuale, che nel caso dei dirigenti resta la principale fonte di determinazione dei livelli retributivi.

La contrattazione integrativa

Per tutti i settori presi in esame, le regole sull'articolazione degli assetti contrattuali impediscono alla contrattazione integrativa, aziendale o territoriale, di derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi fissati dal CCNL. La contrattazione integrativa inoltre non avrebbe competenza sulla parte fissa della retribuzione, affidata esclusivamente al livello nazionale, e potrebbe disciplinare solo la componente retributiva variabile, collegata a indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività. Questo assetto istituzionale impedisce il determinarsi di forme di dispersione salariale c.d. *al ribasso*. Anche se, sul punto, occorre quantomeno ipotizzare che in talune circostanze la tenuta di una simile rigidità retributiva avvenga a discapito dell'occupazione e, segnatamente, dell'occupazione

regolare. La predetta struttura retributiva, tuttavia, non impedisce forme di dispersione salariale interaziendale c.d. *al rialzo*. Nella prassi contrattuale delle aziende dell'Automotive, della Distribuzione e del Credito, infatti, sono molto diffusi incrementi economici in cifra fissa e laddove pattuiti, i premi di risultato sono caratterizzati da un basso grado di variabilità e diversificazione. Indici di produttività e qualità, misurati generalmente su base collettiva, determinano l'entità degli incrementi retributivi variabili nella gran parte delle intese integrative del settore Automotive, mentre la redditività è il parametro più utilizzato nelle imprese creditizie. Per quanto concerne il comparto Scuola, invece, la contrattazione salariale è quasi del tutto assente a livello decentrato, sia di istituto che di regione. Sebbene la contrattazione di secondo livello contribuisca ad aumentare le disparità salariali interaziendali o territoriali tra aziende del medesimo settore, il fatto che di norma il livello di diversificazione dei premi di risultato sia tendenzialmente contenuto, garantisce comunque un certo grado di uniformità dei trattamenti retributivi tra lavoratori appartenenti alla medesima azienda. Al pari di quanto affermato con riferimento ai CCNL, tuttavia, anche in questo caso l'uguaglianza retributiva avviene a scapito del merito.

Incrementi salariali individuali

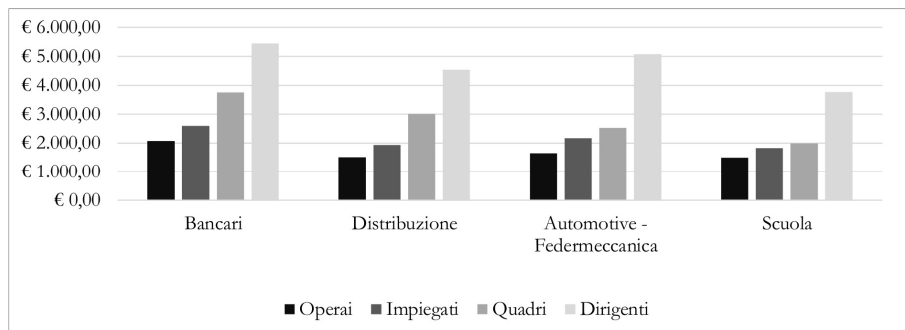
Per tutti i settori presi in esame, i trattamenti economici definiti individualmente non possono derogare in peggio i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Anche in questo caso, l'assetto istituzionale della struttura retributiva impedisce una dispersione salariale al ribasso, ma non anche il naturale determinarsi dei differenziali retributivi derivanti dalla contrattazione individuale migliorativa. Le categorie operaie hanno un livello salariale generalmente allineato ai minimi tabellari definiti dal CCNL e ai trattamenti integrativi stabiliti dalla contrattazione aziendale. Per quanto riguarda le categorie di impiegati, invece, nelle realtà produttive dell'Automotive, della Distribuzione e del Credito, sono talvolta riconosciuti, perlopiù unilateralmente, incrementi retributivi individuali, specie nella forma del superminimo, del premio o dell'*una tantum*, e con clausole di assorbimento. In tutti i settori, compreso il comparto Scuola, la retribuzione base delle figure manageriali (quadri e dirigenti) è generalmente integrata da piani di MBO. Ne deriva dunque che lo slitta-

mento salariale cresce al crescere del livello di inquadramento, con la conseguenza che l'effetto livellatore della contrattazione collettiva di categoria si riduce all'aumentare della complessità professionale, e cresce rispetto alle mansioni più standardizzate, routinarie e a minor contenuto formativo. A differenza dell'effetto uniformante della contrattazione aziendale, la dinamica dei trattamenti integrativi corrisposti a livello individuale, per definizione, determina una differenziazione retributiva tra lavoratori impiegati nella medesima azienda.

4.2. Differenziali salariali, politiche retributive e ruolo delle parti sociali a confronto: analogie e differenze intersettoriali

Salari contrattuali (nominali-CCNL)

Grafico 27 – Retribuzione media mensile per settore e categoria (Bancari, Distribuzione, Automotive e Scuola)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CCNL Bancari, CCNL Terziario, distribuzione e servizi, CCNL Metalmeccanici, CCNL Aran, Comparto scuola

Differenze retributive intrasettoriali

Le differenze retributive tra settori con manodopera qualificata (minimi tabellari mediamente più alti) e settori con manodopera non qualificata (minimi tabellari mediamente più bassi) emerge quale fattore fisiologico delle dinamiche retributive, anche alla luce degli attuali assetti della

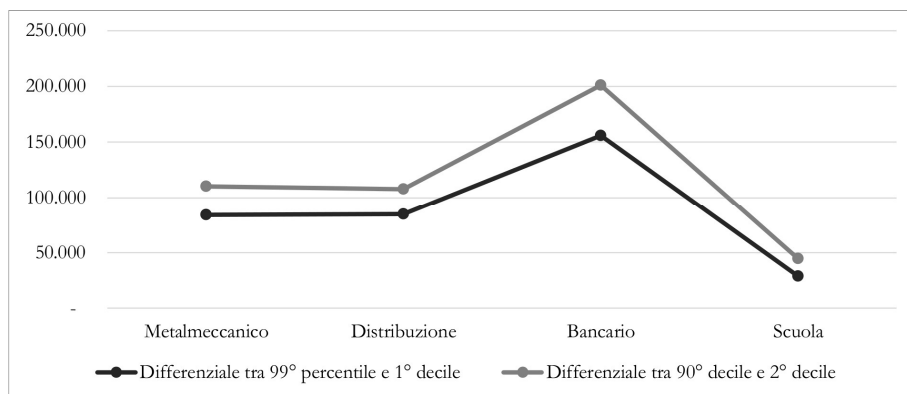
contrattazione salariale articolata su base settoriale. Tuttavia, le politiche dei redditi stabilite a livello legislativo e trilaterale, orientate al contenimento del costo del lavoro, hanno inciso indirettamente sulla distribuzione salariale intersettoriale, tendenzialmente con effetti contenitivi della dispersione, accentuati dalla recente crisi economica e finanziaria.

Differenze retributive verticali (top vs bottom)

Considerando la differenza retributiva intercorrente tra le figure di operai (quelle poste ai livelli più bassi della scala inquadramentale, e cioè dal basso grado di autonomia e responsabilità) e le figure di quadri (quelle poste ai livelli apicali della scala inquadramentale, e cioè dall'alto grado di autonomia e responsabilità), il più ampio dislivello nelle retribuzioni contrattuali si registra nei settori Distribuzione (differenziale retributivo di 1.502,61 euro, un quadro guadagna quasi il 100% in più rispetto ad un operaio) e Credito (differenziale retributivo di 1.674,56 euro, un quadro guadagna l'80,6% in più rispetto ad un operaio). Diversamente, valutando la differenza di remunerazione intercorrente tra le figure di operai e quelle dirigenziali, i settori Automotive e Distribuzione risultano più iniqui: i dirigenti di entrambi i segmenti produttivi guadagnano, infatti, mediamente oltre il 200% in più rispetto agli operai.

Tra i quattro settori esaminati, il settore bancario presenta differenziali retributivi effettivi verticali maggiori, mentre quello scolastico è quello con scostamenti più contenuti.

Grafico 28 – Differenziali retributivi (Metalmeccanico, Distribuzione, Bancario e Scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

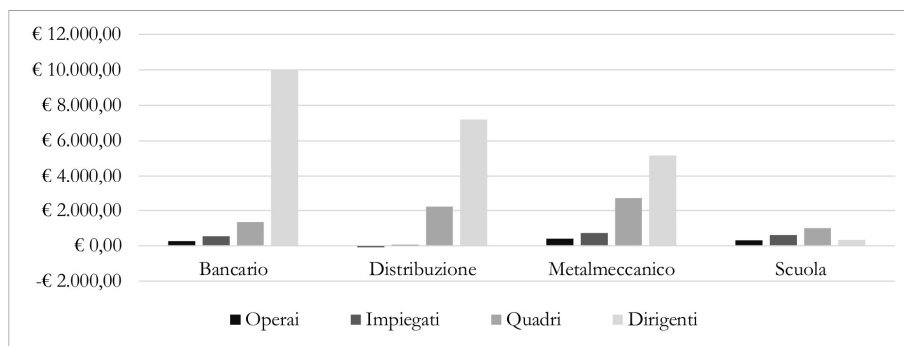
Differenze retributive per categoria

Escludendo dal calcolo del valore salariale medio le figure dirigenziali, poiché suscettibili di creare eccessive distorsioni, la categoria professionale più “equa”, e cioè quella con una retribuzione che meno si distanzia dal salario medio del settore di riferimento, è costituita, ovviamente, dagli impiegati (scostamento medio di 6,2 punti percentuali). Diversamente, gli operai rappresentano la categoria professionale più iniqua (scostamento dal valore medio retributivo del 31,1%).

Slittamento salariale

Tra i quattro settori esaminati, il comparto Scuola registra lo slittamento salariale più contenuto per le categorie di quadri e dirigenti. Mentre per le categorie di operai e impiegati, lo slittamento salario minore è registrato nel settore Distribuzione. La categoria dei quadri registra invece il maggior slittamento salariale nell’industria dell’auto. Mentre è il settore bancario è quello con lo slittamento salariale maggiore per il personale dipendente.

Grafico 29 – Slittamento salariale (Bancario, Distribuzione, Metalmeccanico e Scuola, 2014)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016 e su dati CCNL Bancari, CCNL Terziario, distribuzione e servizi, CCNL Metalmeccanici, CCNL Aran, Comparto scuola

Strategie competitive e politiche salariali

Se nel settore Automotive la contrattazione salariale negli ultimi quindici anni è stata tendenzialmente caratterizzata da una moderazione retributiva tesa a garantire competitività alle imprese, una politica retributiva più espansiva è stata promossa dagli anni Novanta dalle organizzazioni di rappresentanza dei settori Distribuzione, Credito e Pubblica amministrazione. Tuttavia, a fronte della crisi economica e finanziaria che nell'ultimo decennio ha colpito l'Eurozona, tanto nel settore bancario quanto nel comparto Scuola si è assistito a un evidente cambiamento di indirizzo. Nel primo caso, gli aumenti retributivi hanno subito una battuta d'arresto, a causa del brusco calo di redditività che ha interessato le aziende creditizie, gravate anche dall'impossibilità di flessibilizzare e adattare l'organizzazione del lavoro alle mutate esigenze del mercato e all'impatto delle nuove tecnologie; nel secondo caso, invece, il blocco della contrattazione collettiva è stata la strada scelta dal governo per scongiurare il timore che nel sistema contrattuale del pubblico impiego fossero insiti elementi di ostacolo alla possibilità di fronteggiare efficacemente i deficit di bilancio.

Complessivamente, si è assistito negli ultimi anni ad una tendenza, almeno in termini programmatici, alla flessibilizzazione retributiva, promossa tanto da Federmeccanica, associazione datoriale rappresentativa

nel settore metalmeccanico, che negli ultimi mesi del 2015 ha proposto di svincolare quasi completamente gli incrementi salariali dall'andamento del tasso di inflazione, quanto da Federdistribuzione, organo di rappresentanza imprenditoriale nel settore Distribuzione, che dopo il distacco dal sistema di Confcommercio sta negoziando l'eliminazione degli automatismi previsti dal CCNL. Coerentemente con questi sviluppi, l'ultimo rinnovo del CCNL Bancari ha predisposto l'eliminazione degli aumenti legati all'anzianità di servizio con riferimento alle retribuzioni dirigenziali. Dal 2010, invece, in seguito all'interruzione della contrattazione collettiva nel pubblico impiego, le strutture di rappresentanza del comparto Scuola non hanno avuto alcun margine di azione in materia salariale a livello nazionale.

Deroghe

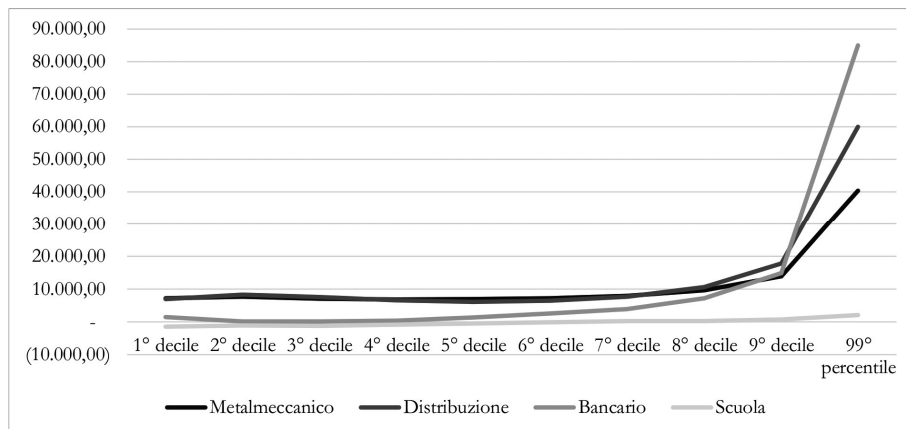
In tutti i settori presi in esame, la regolamentazione degli assetti contrattuali non ammette deroghe salariali peggiorative ai trattamenti minimi retributivi stabiliti dal CCNL. È però diffusa nelle aziende dell'Automotive e del Credito la contrattazione di incrementi economici in cifra fissa, formalmente prerogativa del livello nazionale. Nel comparto della grande distribuzione, invece, dopo la disdetta unilaterale da parte di diverse aziende della contrattazione decentrata, i rinnovi dei contratti integrativi hanno tendenzialmente stabilito il superamento di alcuni automatismi e l'introduzione di elementi retributivi variabili in luogo dei premi fissi, al fine di garantire un maggior allineamento tra retribuzione integrativa e performance economiche aziendali. Per quanto riguarda il comparto Scuola, infine, l'eventuale pattuizione di incrementi economici in cifra fissa a livello di istituto risentirebbe dall'azione di controllo pubblico sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio. Ne consegue l'impossibilità che nel settore si determinino differenziali retributivi derivanti da incrementi retributivi corrisposti in cifra fissa.

Differenziali geografici

Il campo di applicazione nazionale dei contratti collettivi di settore ha senza dubbio contribuito a contenere, ma non ad eliminare, i differenziali salariali territoriali. Nei settori Automotive e Distribuzione, i dif-

ferenziali retributivi su base geografica non dipendono tanto dalle caratteristiche socio-economiche dei territori, bensì dalla quantità ed estensione delle aziende ubicate. Alcune realtà della distribuzione, specie di beni alimentari, con politiche salariali più espansive operano infatti prevalentemente in determinate aree geografiche del Paese: tale assetto produttivo incide in modo disomogeneo sui livelli retributivi territoriali nel settore di riferimento. Analogamente, il comparto Automotive vanta retribuzioni più elevate nel distretto modenese, dove si concentrano gli stabilimenti di Ferrari, Maserati e Lamborghini. Le aziende creditizie, invece, hanno una contrattazione salariale generalmente definita a livello centrale, con la conseguenza che i differenziali retributivi su base geografica sono meno rilevanti, considerata la localizzazione pluriregionale delle realtà del settore. Per quanto riguarda il comparto Scuola, infine, la scarsa diffusione della contrattazione integrativa non permette l'emersione di differenziali salariali apprezzabili su base territoriale.

Grafico 30 – Delta tra le retribuzioni lorde medie effettivamente percepite nel Nord e Sud Italia, per decile (Metalmeccanico, Distribuzione, Bancario e Scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Questa situazione può contribuire a spiegare il motivo per cui i differenziali geografici maggiori, tra Nord e Sud Italia, si registrano nel settore Distribuzione e in quello metalmeccanico, ad eccezione del 99° percentile dove invece le maggiori differenze si riscontrano nel settore bancario.

Così come è possibile spiegare la quasi totale assenza di differenziali retributivi dei lavoratori del comparto Scuola su tutto il Paese.

Dimensione d'azienda o di istituto

L'analisi delle politiche salariali nei settori presi in esame conferma la tendenza generalizzata ad associare alle realtà produttive di più grandi dimensioni retribuzioni più elevate, in ragione del maggiore tasso di sindacalizzazione e di diffusione della contrattazione integrativa, e più in generale di una politica salariale più espansiva rispetto alle aziende di piccola e media dimensione. Nella maggior parte dei settori considerati, peraltro, è (quasi) del tutto assente la contrattazione territoriale, che, applicandosi alle imprese non coperte da contrattazione aziendale, potrebbe in una certa misura colmare il *gap* con le realtà contrattualizzate. Fa eccezione il comparto Scuola, dove l'esercizio della contrattazione integrativa prevalentemente a livello territoriale fa venir meno la rilevanza della dimensione dell'istituto.

Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro

Complessivamente, la contrattazione collettiva aziendale sulla flessibilità organizzativa esercita un'incidenza sui differenziali retributivi dei lavoratori occupati nei settori analizzati. Per quanto concerne le tipologie contrattuali, ad esempio, in alcune realtà dell'Automotive e della Distribuzione, i sistemi retributivi premiali non sono applicati agli apprendisti, che risultano peraltro già sotto-inquadrati nel CCNL. Inoltre, misure contenitive del costo del lavoro, come il salario d'ingresso o la sospensione di incrementi economici aggiuntivi, si applicano soltanto ai lavoratori neo-assunti. All'interno del comparto Scuola, invece, la struttura della retribuzione del personale educativo e ATA (area dei servizi generali, tecnici e amministrativi) si compone di differenti voci con differenti trattamenti economici a seconda dei profili, e per quanto riguarda il corpo docente, l'ampia diffusione di rapporti di lavoro a tempo determinato preclude a molti insegnanti la progressione economica verticale e orizzontale.

Relativamente all'organizzazione del lavoro, nei settori Automotive e Distribuzione, la contrattazione collettiva di rilevanza nazionale e azien-

dale prevede delle maggiorazioni per i lavoratori che prestano servizio su turni disagiati (notturno, domenicale o festivo). Del pari, la retribuzione dei turnisti risulta comparativamente superiore rispetto a quella degli altri lavoratori. Tuttavia, a fronte della liberalizzazione delle aperture domenicali e festive, le aziende della Distribuzione hanno recentemente promosso una politica contrattuale tesa a ridurre le maggiorazioni salariali per le prestazioni lavorative erogate nelle predette giornate. Dalle interviste ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali settoriali è altresì emerso che la conciliazione costituisce una delle determinanti del dualismo nel mercato del lavoro, poiché per consentire alle maestranze occupate di conciliare i tempi di vita e lavoro, le aziende tendono a ricorrere a forme di lavoro atipico, come la somministrazione a termine e il lavoro a chiamata. Con specifico riferimento al settore bancario, invece, le retribuzioni dei lavoratori impiegati nelle attività *core*, legate alla qualità delle performance, risultano maggiori rispetto a quelle di coloro che sono coinvolti nelle attività standardizzate e strumentali, dove vige il principio “stesso lavoro, stesso salario”.

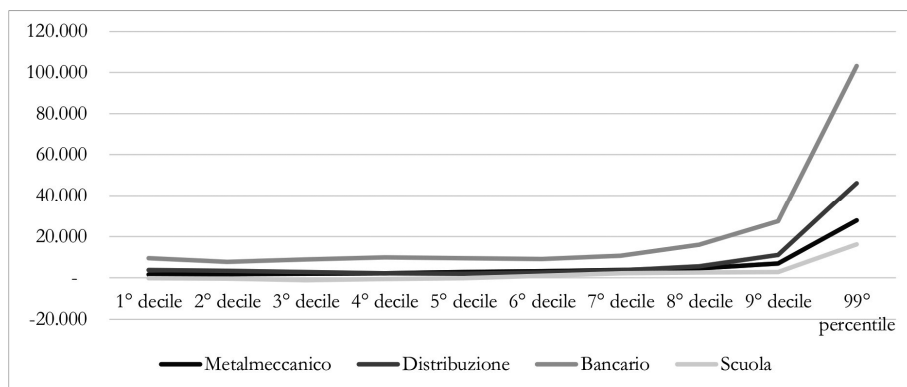
Differenziali di genere

Dal secondo dopoguerra ad oggi, il dibattito sulle disuguaglianze salariali in Italia è stato monopolizzato dal tema dei differenziali di genere. Le parti sociali in generale e il sindacato in particolare hanno inciso indirettamente su questa problematica, attraverso la promozione di politiche legislative e contrattuali volte a garantire la conciliazione vita-lavoro, favorendo così migliori *chances* occupazionali per le donne. Le divergenze retributive di genere si rivelano contenute sia nel settore Automotive, dove è prevalente la manodopera maschile, che in quello della Distribuzione e della Scuola, dove è prevalente la componente femminile. Come emerge dalle interviste condotte, inoltre, l’impegno delle parti sociali del settore Credito ha consentito di aumentare il personale femminile di 13,6 punti percentuali dal 1997 al 2014: il differenziale occupazionale tra i sessi è quindi passato dai 37,8 punti percentuali del 1997 ai 10,6 punti del 2014, con una riduzione di oltre il 27% (dati ABI). Nel complesso, le politiche sindacali sulla parità di genere sono azionate al di fuori delle dinamiche contrattuali, essendo i contratti collettivi di ogni livello destinati ad applicarsi in eguale misura ai lavoratori e alle lavoratrici. Esse riguardano,

in buona sostanza, la promozione di azioni positive o comunque di contrasto a politiche discriminatorie da parte delle aziende.

In termini di retribuzioni medie lorde effettivamente percepite da uomini e donne, il settore bancario registra il differenziale maggiore su tutti i decili. Il settore più ugualitario dal punto di vista delle differenze di genere è sicuramente il comparto Scuola, che nei decili medio-bassi della Distribuzione, presenta un differenziale negativo, in ragione del fatto che le donne guadagnano di più degli uomini. Ma in generale, i differenziali retributivi di genere nella Distribuzione, nel Metalmeccanico e nel comparto Scuola sono pressoché inesistenti per le categorie di operai e impiegati. In tutti i settori, invece, dall'8° decile crescono significativamente i differenziali retributivi tra uomo e donna in favore dei primi, con un picco significativo al 99° percentile registrato nel settore bancario, seguito dalla grande distribuzione.

Grafico 31 – Delta tra le retribuzioni lorde medie effettivamente percepite da maschi e femmine, per decile (Metalmeccanico, Distribuzione, Bancario e Scuola, 2010-2015)



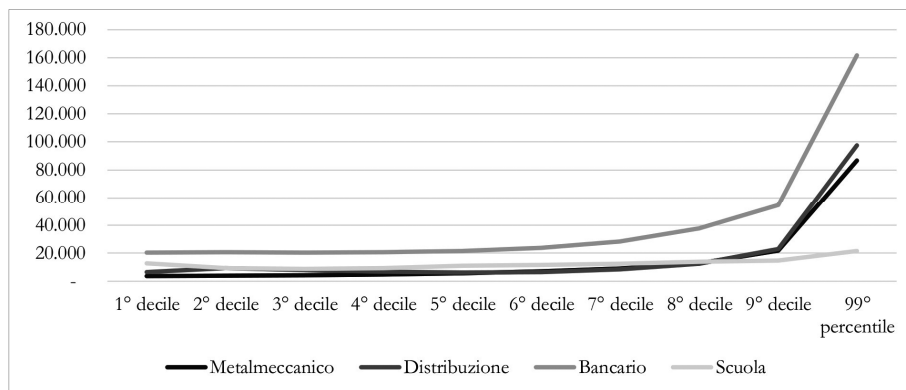
Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Differenziali di età

Anche rispetto alle differenze per classi di età, nel settore bancario si registrano i maggiori differenziali retributivi tra classi di lavoratori (meno di 29 e più di 50 anni). Negli altri settori, le differenze retributive per classi di età sono piuttosto contenute fino al 9° decile. Il comparto Scuo-

la è invece il settore, dopo il bancario, a registrare il differenziale retributivo per età più alto fino all'8° decile, e più basso nel 9° decile e nel 99° percentile.

Grafico 32 – Delta tra le retribuzioni lorde medie effettivamente percepite dai lavoratori con meno di 29 anni e dai lavoratori over 50, per decile (Metalmeccanico, Distribuzione, Bancario e Scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

Decentramento produttivo

Processi di esternalizzazione di attività strumentali alla produzione (nel caso specifico dell'Automotive) o dei servizi ausiliari di trasporto, pulizia, manutenzione e vigilanza (in tutti i settori) hanno contribuito ad aumentare la diversificazione salariale. Alle attività esternalizzate vengono comunque applicati contratti collettivi di categoria che spesso, però, prevedono minimi retributivi inferiori rispetto a quelli applicati dal principale partner commerciale. A ciò deve aggiungersi la diffusione della contrattazione decentrata nelle aziende dell'Automotive, della Distribuzione e del Credito, che contribuisce ad aumentare i differenziali retributivi tra i lavoratori impiegati direttamente nei settori e gli addetti alle attività esternalizzate, generalmente di minore dimensione e non coperte dalla contrattazione integrativa. Forme più o meno accentuate di disintegrazione verticale ed esternalizzazione della produzione hanno dunque senza dubbio rappresentato una ulteriore determinante dei differenziali

salariali interaziendali. Il tema è molto sentito dalle tre centrali confederali, le quali stanno promuovendo le seguenti azioni: l'applicazione del contratto prevalente, nei casi in cui una azienda si trovi ad operare in contesti produttivi coperti da diversi contratti collettivi; il mantenimento della clausola sociale nei cambi di appalto, che obbliga la ditta subentrante ad assumere tutti i lavoratori della precedente gestione; il riconoscimento dell'anzianità di servizio ai fini del computo dell'indennità di licenziamento nel passaggio di appalto; la unificazione della rappresentanza (RSU/RSA) e il mantenimento dei CCNL di riferimento, ricomponendo le differenze attraverso la contrattazione di secondo livello; la responsabilità solidale in capo alla ditta appaltante per l'intero ciclo lavorativo.

5. Conclusioni

Il primo dato che emerge dall'analisi è la conferma di un assunto della letteratura economica e di relazioni industriali: la capacità della contrattazione collettiva di controllo sul costo del lavoro e sulla dispersione salariale decresce al crescere dei livelli di inquadramento. In altre parole, il ruolo perequativo della contrattazione settoriale è significativo rispetto ai livelli retributivi delle categorie di operai e impiegati, mentre perde smalto riguardo alla retribuzione di quadri e dirigenti dove invece tende ad aumentare il peso della contrattazione individuale. Le evidenze mostrano infatti che i differenziali verticali tra categorie di lavoratori sono piuttosto contenuti fino al 7° decile della Distribuzione, tendono ad aumentare considerevolmente nell'8° decile, e registrano una più netta apertura sul 99° percentile. I differenziali retributivi più significativi, relativi alla maggior parte dei *cleavages* analizzati (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale, top-bottom), si registrano là dove la copertura della contrattazione collettiva lascia spazio alla contrattazione individuale.

Da questa evidenza però non può dedursi in assoluto che nulla possa fare la contrattazione collettiva di fronte alla crescita del differenziale retributivo tra fasce basse e fasce alte della popolazione lavorativa. Dalla ricerca emergono infatti alcune buone prassi di contrattazione inclusiva e a vocazione solidaristica come ad esempio la previsione del CCNL dei dirigenti delle aziende del Credito e delle assicurazioni che istituisce un contributo del 4% della retribuzione fissa del personale dirigente al fi-

nanziamento del FOC, istituito dalle parti sociali del settore nel 2012 al fine di creare buona e stabile occupazione, sostenendo l'assunzione a tempo indeterminato dei giovani.

Sempre con riguardo alla contrattazione di categoria, emerge in particolare modo nel settore della grande distribuzione organizzata, ma più in generale nei comparti maggiormente interessati dal processo di decentramento produttivo (es. terziario, trasporti, turismo, multiservizi, cooperative, ecc.), il problema dei contratti collettivi pirata, che rappresentano una importante forma di diversificazione retributiva interaziendale, che mina la capacità delle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di giocare un ruolo determinante nella definizione delle politiche economiche e nel controllo dei differenziali retributivi. Gli sforzi di coordinamento orizzontale delle politiche retributive sono in questo caso vanificati da forme di *dumping* contrattuale promosse da associazioni di dubbia rappresentatività.

Controverso e talvolta contraddittorio appare invece il ruolo della contrattazione di secondo livello tanto rispetto ai differenziali retributivi interaziendali, quanto riguardo alle differenze tra lavoratori impiegati nella medesima azienda. Nel primo caso, la scarsa diffusione della contrattazione decentrata nelle realtà di più piccola dimensione produce il paradosso di un basso grado di redistribuzione del reddito, ma condizioni di lavoro e retributive più standardizzate. Dove presente, la contrattazione aziendale appare più ispirata alla logica distributiva che integrativa. In alcuni casi, la contrattazione aziendale viene a determinare una forma peculiare di dualismo nel mercato del lavoro (coperti *vs* non coperti) laddove i differenziali retributivi che ne derivano siano basati non sulla valorizzazione del merito ma su un mero incremento degli standard economici del CCNL. Inoltre, in molti casi i premi di risultato non si applicano agli apprendisti, i quali già scontano un ridotto livello retributivo in ragione del loro sotto-inquadramento. In altri casi ancora, le misure contrattuali di contenimento del costo del lavoro, come salari di ingresso, congelamenti o cancellazioni di istituti retributivi, si applicano solo ai nuovi assunti, generalmente inquadrati nelle fasce medio-basse del sistema classificatorio. D'altro canto, invece, la maggiore diffusione di premi di risultato piuttosto standardizzati e poco personalizzati, contribuisce a contenere la dispersione salariale aziendale e interaziendale. Infine, un ulteriore paradosso emerge in relazione alla mancata possibilità da parte

della contrattazione decentrata di intervenire, in diminuzione, sui minimi retributivi stabiliti dai CCNL: se da un lato questo assetto istituzionale ha un impatto positivo in termini perequativi, dall'altro, in tempi di crisi, la rigidità salariale può essere una determinante di esuberi e regimi di riduzione oraria, con conseguenti effetti negativi in termini di uguaglianza retributiva.

Nel complesso, occorre evidenziare la sostanziale tenuta del sistema contrattuale. In tutti e quattro i settori analizzati, la contrattazione di settore continua a svolgere una funzione di governo del mercato del lavoro con una attitudine tendenzialmente inclusiva e perequativa, almeno per le fasce medio basse della forza lavoro. Gli effetti positivi di questa dinamica presentano peraltro un grado di generalizzazione abbastanza elevato, in ragione della tenuta del tasso di copertura della contrattazione collettiva nazionale in tutti i settori considerati. Inoltre, nonostante spesso le decisioni assunte in sede di contrattazione decentrata non siano in linea con le politiche stabilite a livello centrale, il decentramento contrattuale si è realizzato in forma complementare al contratto di settore, e non alternativa. Il caso Fiat resta un fenomeno isolato nel panorama di relazioni industriali italiano e comunque, nella sua eccezionalità, non assume le caratteristiche di un modello di *dumping* contrattuale, essendo la relativa regolazione economica e normativa allineata, se non per molti versi migliorativa, rispetto alle previsioni del CCNL Metalmeccanici.

In conclusione, gli esiti della ricerca appaiono incoraggianti laddove mettono in luce due aspetti: riguardo ai differenziali retributivi verticali, la contrattazione può ancora essere un motore di democrazia e giustizia sociale, perseguendo politiche contrattuali inclusive e solidaristiche; riguardo ai differenziali retributivi orizzontali, la contrattazione dovrebbe garantire che il declino inevitabile del principio "stesso lavoro, stessi salari" sia giustificato da ragioni oggettive e misurabili che valorizzino quanto più possibile la produttività e la qualità del lavoro prestato. Diversamente, assisteremmo alla deriva di significato delle parole "diversità", "differenza" e "differenziazione" verso l'orizzonte della "disuguaglianza".

Sezione II

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Produttività e costo del lavoro nel periodo 1995-2015. – 3. Analisi delle politiche economiche e normative sulla produttività del lavoro. – 3.1. La scarsa efficacia delle politiche pubbliche di incentivo alla contrattazione di produttività. – 3.2. Il punto di vista delle parti sociali a livello nazionale. – 4. I contenuti della contrattazione aziendale. – 4.1. Retribuzione. – 4.2. Orario di lavoro. – 5. Conclusioni.

Executive summary

Questa sezione del rapporto analizza la relazione tra l'assetto della contrattazione collettiva e la produttività del lavoro in Italia. Nella letteratura scientifica c'è consenso sulla opportunità che costo del lavoro e produttività del lavoro dovrebbero essere due fattori quanto più possibili allineati, da cui il recupero della centralità del modello contrattuale nelle politiche economiche volte a colmare il gap tra i due fattori. C'è tuttavia la consapevolezza che sulla specifica questione della stagnazione della produttività del lavoro in Italia incidano fattori non direttamente riconducibili alla disponibilità delle parti sociali: ricerca, sviluppo, tecnologia e capitale umano sono i principali capitoli su cui investire per il rilancio della produttività. Il carattere conflittuale del modello di relazioni industriali e la precarizzazione occupazionale sono considerati tra le ulteriori cause della bassa produttività del lavoro in Italia. Dall'analisi emerge anche la scarsa efficacia delle politiche pubbliche di incentivo allo sviluppo quantitativo e qualitativo del decentramento contrattuale. In materia salariale, dove è diffusa la contrattazione aziendale, essa tende a svolgere per lo più un ruolo di tipo redistributivo che di effettivo stimolo alla migliore qualità e produttività del lavoro. Più dinamica appare invece la contrattazione aziendale in materia di flessibilità oraria, la quale tende ad esprimere una funzione imprescindibile nella definizione di modelli organizzativi dell'orario di lavoro utili al recupero di importanti margini di produttività e di competitività.

1. Introduzione

La presente sezione del Rapporto presenta i risultati parziali di un progetto co-finanziato dalla Commissione europea ⁽¹⁾ rivolto all'analisi della relazione tra contrattazione collettiva e produttività del lavoro. L'esigenza di una ricerca su questo tema, per quanto riguarda il contesto italiano, è duplice. Da un lato, istituzioni e *think tank* internazionali continuano a sottolineare l'importanza di favorire lo sviluppo della contrattazione decentrata in funzione di contrasto al persistente stato di disallineamento tra costo del lavoro e produttività in Italia ⁽²⁾. Si registra un consenso pressoché unanime tra parti sociali e tra economisti di diverse scuole sull'opportunità di uno sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione decentrata, ma sono ancora distanti le posizioni sulle modalità per concretizzare questo proposito. Per questo ci è parso utile fare il punto non solo sulle diverse proposte al centro del dibattito politico e sindacale sulla riforma del modello contrattuale e della struttura retributiva in Italia.

D'altro canto, oramai dal 2009 la principale leva di politica economica adottata dagli esecutivi per promuovere il decentramento contrattuale è la detassazione del salario di produttività definito dai contratti di ambito territoriale e aziendale. Sebbene almeno fino al 2014 il provvedimento non sembri aver sortito gli effetti sperati in termini di promozione di una contrattazione decentrata orientata alla maggiore produttività e qualità del lavoro, la misura è stata oggetto di cospicui rifinanziamenti nelle ultime due manovre finanziarie. È per questo che abbiamo ritenuto opportuno analizzare i 370 contratti aziendali firmati nel 2016, raccolti nel database www.farecontrattazione.it, al fine di verificare se la misura di detassazione stia rappresentando una svolta per la crescita oppure continui ad essere utilizzata al solo fine di abbattere il cuneo fiscale. Inoltre, nono-

⁽¹⁾ Il riferimento è al progetto europeo *Bargaining for Productivity*, guidato da ADAPT sotto la supervisione scientifica del prof. Michele Tiraboschi (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia).

⁽²⁾ A. TERZI, *An Italian job: the need for collective wage bargaining reform*, in *Bruegel Policy Contribution*, 2016, n. 11; M. DRAGHI, *Structural reforms, inflation and monetary policy*, in EUROPEAN CENTRAL BANK, *Inflation and unemployment in Europe. Conference proceedings. 21-23 May 2015, Sintra, Portugal*, 2015; F. DI MAURO, M. RONCHI, *Centralisation of wage bargaining and firms' adjustment to the Great Recession – a micro-based analysis*, *CompNet Policy Brief*, 2015, n. 8.

stante la materia sia stata esclusa dal campo di applicazione della detassazione, ci è parso utile analizzare i contenuti della contrattazione aziendale anche sull'orario di lavoro, essendo la flessibilità oraria una delle principali leve di produttività per le aziende.

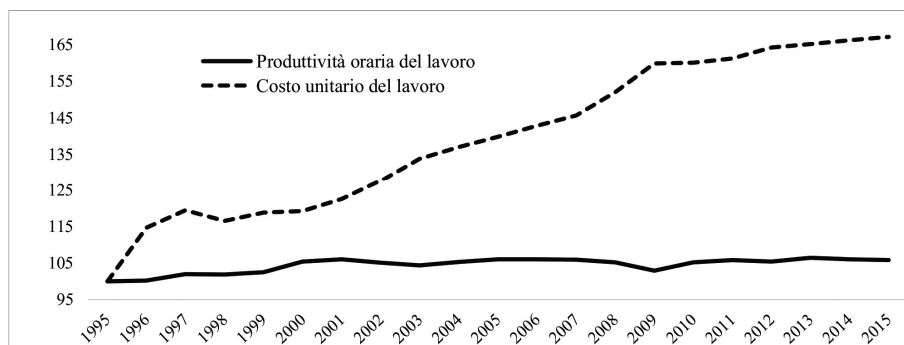
2. Produttività e costo del lavoro nel periodo 1995-2015

La ricognizione e l'analisi della letteratura italiana in materia di contrattazione collettiva e produttività del lavoro mostra una netta prevalenza di contributi scientifici riferiti agli assetti istituzionali del modello contrattuale, con specifico riguardo alla dinamica e alla struttura salariale ⁽³⁾. Il dibattito scientifico sulla produttività del lavoro in Italia si sviluppa in forma reticolare rispetto al dibattito sull'articolazione degli assetti contrattuali, sul ruolo e sulle competenze dei diversi livelli negoziali, e dunque sul grado di decentramento della contrattazione collettiva. In altre parole, l'approccio macroeconomico al tema è preponderante, e si tende a dare per presupposto il ruolo istituzionale della contrattazione collettiva per il superamento della "trappola della produttività", con il punto di contatto tra i due elementi rappresentato dal meccanismo retributivo. Tra gli economisti di diverse scuole vi è consenso sulla opportunità che costo del lavoro e produttività del lavoro dovrebbero essere due fattori quanto più possibile allineati, da cui il recupero della centralità del modello contrattuale nelle politiche economiche volte a colmare il *gap* tra i due fattori.

Sono pochi i contributi che non considerano, oppure lo fanno solo incidentalmente, il ruolo dell'articolazione degli assetti contrattuali sull'andamento della produttività: in un caso, ad esempio, si identifica nella distribuzione *pro-labour* del reddito un fattore centrale per il rilancio della domanda interna e per la crescita economica.

⁽³⁾ Nella presente sezione del Rapporto sono state omesse le note a piè di pagina recanti i riferimenti alla letteratura scientifica. La versione completa dell'elaborato sarà consultabile nell'area del sito ADAPT dedicata al progetto *Bargaining for productivity*: <http://adapt.it/wp/progetti/>.

Grafico 1 – Costo del lavoro unitario e produttività del lavoro in Italia (1995-2015), 1995=100

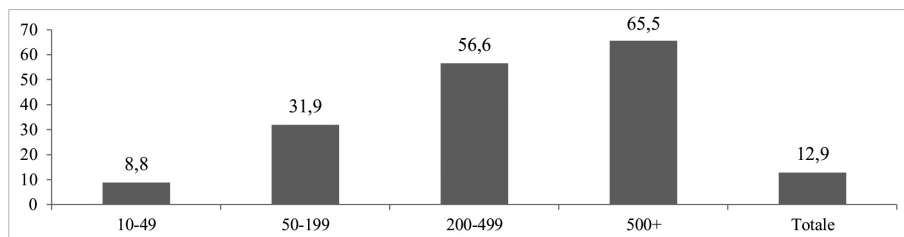


Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat 2016

Assetti contrattuali e politica dei redditi

Secondo la maggior parte degli osservatori, la dinamica stagnante della produttività e la crescita costante del costo del lavoro in Italia (grafico 1) sarebbe dipesa, innanzitutto, dal tipo di modello contrattuale adottato con il protocollo sulla politica dei redditi del 1993.

Grafico 2 – Percentuale di imprese (con almeno dieci dipendenti) coperta dalla contrattazione collettiva aziendale per fascia di dipendenti (2012-2013)



Fonte: elaborazioni Fondazione Di Vittorio (FDV) su dati Cardinaleschi e De Santis 2016, Istat-Cnel

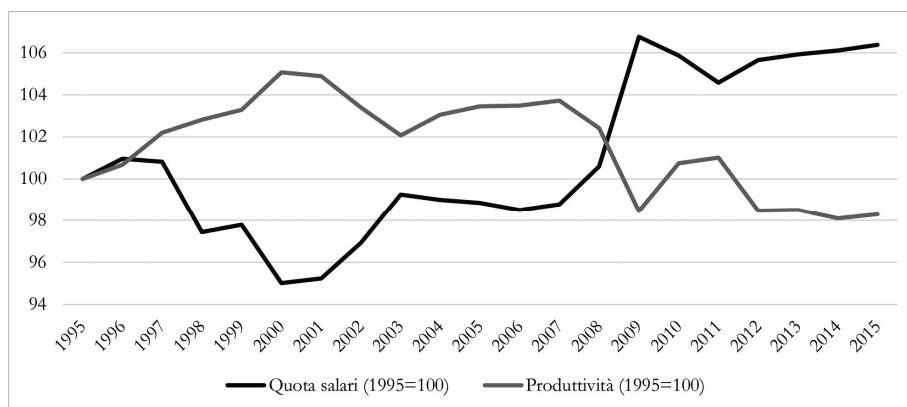
Un modello contrattuale che avrebbe innescato un rapporto negativo tra produttività e salari reali, determinando un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto e un rallentamento nell'innovazione di pro-

cesso, di prodotto e organizzativa. In particolare, la scarsa copertura della contrattazione decentrata non avrebbe consentito una diffusione rilevante del salario di risultato (grafico 2) e, con esso, il rafforzamento dei relativi meccanismi di stimolo per la produttività.

Del pari, la moderazione salariale promossa dal sistema contrattuale avrebbe consentito anche alle aziende marginali di rimanere competitive senza reinvestire i profitti in formazione del capitale umano, innovazione, ricerca e sviluppo. Il risultato è stato, sul piano nazionale, una produttività praticamente ferma e un mercato del prodotto con un grado basso di concorrenza; mentre, sul piano internazionale, un peggioramento delle esportazioni e un indebolimento del sistema produttivo italiano e, entro questo, della struttura occupazionale.

Il grafico 3 mostra invece un problema oramai strutturale della economia italiana, ovvero l'andamento anticiclico della quota salari, cioè la parte di reddito assegnata ai lavoratori dipendenti nell'ottica della distribuzione funzionale del reddito tra i fattori di produzione (salari, profitti e rendite), rispetto alla dinamica della produttività. In altri termini, quando la produttività è cresciuta, la quota salari è diminuita, e viceversa. Dal 2009, la quota salari ha superato in maniera consistente la produttività determinando una sensibile perdita di competitività del sistema-Paese.

Grafico 3 – Andamento della produttività e della quota salari nel reddito (1995-2015)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat 2016

Il modello contrattuale italiano spiegherebbe anche l'andamento fluttuante della quota salari. Secondo tale modello, i salari nominali fissati a livello nazionale dovevano mantenere inalterato il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti legando i salari nominali al tasso d'inflazione, mentre il livello decentrato aveva la funzione di ancorare l'andamento dei salari reali alla produttività. Tuttavia, la mancata diffusione della contrattazione decentrata ha mantenuto pressoché inalterati i salari reali, sebbene la produttività del lavoro abbia fluttuato con andamenti dapprima crescenti (fino al 2000) e poi decrescenti. A parità di salario reale, quindi, aumenti (riduzioni) della produttività hanno provocato riduzioni (aumenti) della quota salari. Una situazione economica, questa, che ha determinato una sostanziale contraddizione nella distribuzione funzionale del reddito. Infatti, con la crescita della produttività, la quota destinata ai lavoratori dipendenti è diminuita, mentre la quota spettante agli imprenditori e ai *rentiers* è cresciuta. Viceversa, quando la produttività è crollata, la quota salari è aumentata, mentre il volume di reddito spettante alle restanti quote si è ridotto.

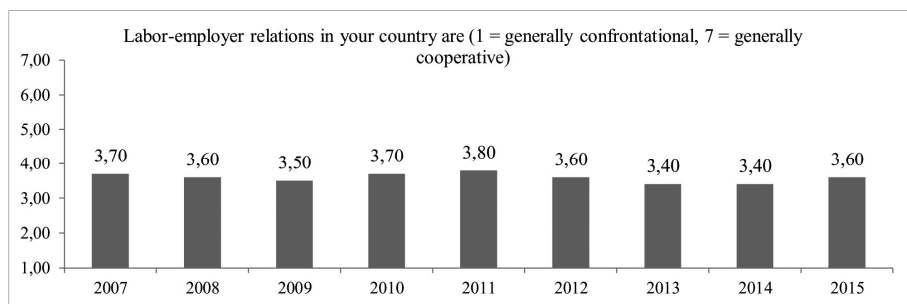
Le (altre) cause della bassa produttività del lavoro

Nella letteratura analizzata, sia di taglio economico sia di taglio giuridico, si registra un consenso pressoché unanime sull'assunto per cui la contrattazione collettiva sia soltanto una delle molteplici determinanti della produttività del lavoro, rispetto al cui andamento molto incidono gli investimenti manageriali in tecnologia, ricerca, sviluppo, innovazione e capitale umano. Alcuni autori non hanno mancato di evidenziare come sulla stagnazione della produttività del lavoro nell'ultimo ventennio abbia inciso il processo di deregolazione del mercato del lavoro avviato dalla fine degli anni Novanta; processo che avrebbe contribuito alla precarizzazione occupazionale, ovvero ad un incremento del tasso di occupazione, seppur prevalentemente nei settori produttivi con una composizione occupazionale meno qualificata, attraverso tipologie contrattuali non standard che sono generalmente associate ad una minore qualità e produttività del lavoro. Altri autori hanno invece ravvisato l'opportunità di una riforma dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale nella prospettiva di valorizzare, anche in termini economici, la qualità e dunque la produttività della prestazione lavorativa.

Il modello di relazioni industriali

È altresì diffusa una narrativa sul generale stato di deterioramento culturale in cui versa il modello di capitalismo italiano, dove i rapporti tra capitale e lavoro stentano ancora a smarcarsi da logiche di contrapposizione e diffidenza reciproca tali da consolidare un paradigma relazionale e soprattutto contrattuale di tipo distributivo, compromissorio ed emergenziale (c.d. breve-terminismo), anziché integrativo, partecipativo e orientato a obiettivi condivisi di lungo periodo. Questa caratteristica della contrattazione aziendale è speculare al carattere generalmente conflittuale del sistema di relazioni industriali in Italia (grafico 4): l'Italia si classifica di anno in anno al 126° posto (su circa 140 Paesi analizzati) nel Global Competitiveness Index stilato dal World Economic Forum, con riferimento al grado di cooperazione tra management e lavoratori. Come evidenziato dalla letteratura analizzata, questo dato può contribuire a spiegare la bassa produttività del lavoro in Italia.

Grafico 4 – Clima delle relazioni di lavoro in Italia (2007-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Competitiveness Report*, 2007-2015

Non stupisce dunque come la contrattazione orientata alla produttività sia spesso associata a pratiche contrattuali di tipo concessivo, emblematiche, anzitutto, di precise scelte di campo del *management* aziendale, poi, di una sostanziale passività ovvero inadeguatezza delle politiche sindacali, anche probabilmente per l'assenza di una cultura partecipativa e di una competenza specifica del sindacato sugli aspetti gestionali dell'impresa. In questa prospettiva, si tende ad identificare nella parteci-

pazione e nel coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nei processi aziendali un fattore centrale per il rilancio della produttività del lavoro.

Analisi su singoli istituti

Salvo alcune eccezioni, non si riscontrano analisi di caso, di livello micro, sulla contrattazione del salario variabile in azienda, mentre un solo contributo tra quelli analizzati offre evidenza empirica circa l'impatto della contrattazione del premio di risultato sulla produttività del lavoro, segnalando come gli schemi salariali più performanti siano quelli non eccessivamente complessi e slegati dall'andamento della redditività aziendale. Accanto alla letteratura riferita agli istituti retributivi nella contrattazione collettiva, si evidenzia un saggio di taglio teorico sulle implicazioni dei nuovi modelli organizzativi del lavoro e dell'orario sulle performance produttive, nonché diversi contributi che analizzano il rapporto (positivo) tra politiche di welfare aziendale e produttività.

Contrattazione collettiva e produttività del lavoro verso Industry 4.0

Recentemente sono stati condotti in Italia alcuni studi che, premettendo le potenzialità di *Industry 4.0* per la crescita della competitività, hanno provato ad inquadrare il tema in chiave lavoristica, indagando il ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nella Quarta rivoluzione industriale. Si tratta di pubblicazioni ancora poco numerose nel panorama scientifico italiano, da cui emerge però una certa consapevolezza circa l'importanza di attori e istituzioni delle relazioni industriali nel processo di modernizzazione del sistema produttivo in Italia. Si noti, tuttavia, che il riferimento in questi testi, non è specificatamente alla produttività del lavoro quanto alla produttività totale dei fattori.

Oltre ad incoraggiare l'intervento delle parti sociali nella definizione e implementazione delle strategie nazionali per lo sviluppo di *Industry 4.0*, i testi in esame dedicano particolare attenzione all'evoluzione degli assetti contrattuali, alla luce non soltanto del superamento dei vecchi sistemi di produzione fordisti ma anche della nuova geografia del lavoro. In particolare, concentrandosi sul primo aspetto, si vede nel livello aziendale, e in alcuni casi individuale, la sede contrattuale più idonea a rispondere alle

esigenze di flessibilità delle imprese e alle necessità di una manodopera altamente qualificata, che richiede un aggiornamento costante delle proprie competenze. Diversamente, sottolineando il ruolo degli *hub* tecnologici per lo sviluppo economico di un Paese, in altri casi si denota una rinnovata centralità della contrattazione territoriale. Il livello nazionale appare quindi destinato a un forte ridimensionamento a vantaggio di una contrattazione più prossima alle dinamiche di agglomerazione tra imprese, là dove produttività, conoscenza e valore vengono generati.

I contenuti delle nuove relazioni industriali sono quelli che permettono alle imprese di cogliere la sfida della Quarta rivoluzione industriale, attraverso la negoziazione di un salario variabile e allineato agli aumenti di produttività, la regolamentazione di forme di flessibilità oraria, in risposta a una maggiore dinamicità della produzione e imprevedibilità delle commesse, la definizione di piani di formazione continua per i lavoratori, e la valorizzazione delle loro competenze.

Da ultimo, anche l'approccio alla contrattazione è suscettibile di una revisione per permettere a imprese e lavoratori di affacciarsi a *Industry 4.0*. Da una logica prevalentemente conflittuale, è auspicabile il passaggio a una dimensione più collaborativa e a soluzioni “*win-win*”, rese possibili dall'individuazione della produttività dell'impresa come obiettivo di entrambe le parti.

Le soluzioni per il rilancio della produttività del lavoro

Le soluzioni per il rilancio della produttività del lavoro sono influenzate dai presupposti teorici (e culturali) che sottendono l'analisi delle determinanti del problema. Il punto di convergenza tra tutte le proposte è l'opportunità di favorire politiche di riallineamento tra costo del lavoro e produttività, aumentare la diffusione della contrattazione decentrata e rendere le relazioni industriali e i modelli di gestione delle risorse umane meno conflittuali e più partecipativi. Tolti questi aspetti, le posizioni si presentano piuttosto polarizzate su due tipologie di approccio di *policy*, che per semplificare possiamo definire liberista e neo-corporativista.

Secondo i sostenitori della prima posizione, la soluzione è ancorare i salari all'andamento effettivo della produttività locale, sviluppando la contrattazione nelle singole aziende o nei territori. Sulla scorta di quanto avvenuto dopo l'unificazione delle due Germanie, la proposta in concre-

to è quella di avvicinare la contrattazione salariale ai luoghi di lavoro mediante l'inserimento di clausole di apertura nei contratti nazionali.

Secondo i sostenitori della seconda posizione, accanto alla sottoscrizione di un patto trilaterale per l'innesto di riforme strutturali dal lato dell'offerta che si inscrivono in un processo di cambiamento di lungo periodo volto a eliminare i vincoli che frenano la modernizzazione del tessuto produttivo, al fine di fornire forti stimoli in direzione di una maggiore efficienza organizzativa e una migliore competitività, si ritiene necessario che le parti sociali fissino nei contratti collettivi (nazionali, aziendali e territoriali) target di produttività programmata ai quali accordare incrementi retributivi indipendenti dal raggiungimento o meno dell'obiettivo di produttività prefissato. In base a questa proposta, ad esempio, laddove l'impresa non raggiungesse il target di produttività negoziato, sarebbe costretta a sopportare maggiori costi salariali, subendo un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto e una compressione dei profitti. In questo modo, le aziende sarebbero indotte ad investire in innovazione e sviluppo, nonché attuare le modifiche organizzative atte a garantire un aumento della produttività almeno uguale all'aumento dei costi salariali, salvo peggiorare la loro competitività sul mercato.

3. Analisi delle politiche economiche e normative sulla produttività del lavoro

Il dibattito politico-sindacale sul rapporto tra contrattazione collettiva e produttività del lavoro si sviluppa in Italia nel corso degli anni Novanta per due ragioni: in primo luogo, dalla fine degli anni Ottanta la dinamica della produttività del lavoro comincia a registrare un andamento stagnante; in secondo luogo, il protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio del 1993 rispondeva ad una politica economica di contenimento del tasso d'inflazione attraverso una politica di moderazione salariale che avrebbe esaurito la sua funzione principale con l'ingresso dell'Italia nell'euro. Dalla metà degli anni Novanta, dunque, comincia a consolidarsi l'idea di incentivare lo sviluppo della contrattazione decentrata quale canale redistributivo per compensare la moderazione salariale dei CCNL e flessibilizzare le condizioni di lavoro e salariali in funzione incentivante

della produttività del lavoro. La Commissione di esperti presieduta da Gino Giugni per la revisione del sistema contrattuale definito dal protocollo del 1993 prevedeva quanto segue: «La revisione del sistema di contrattazione collettiva dovrebbe avvenire con l'obiettivo di garantire una maggior adattabilità del sistema ed una dinamica salariale "virtuosa", favorendo il progressivo decentramento dei processi di determinazione della disciplina dei rapporti di lavoro e, in particolare, delle retribuzioni. Tale obiettivo potrebbe essere perseguito confermando il sistema contrattuale attuale costruito su due livelli, ma rafforzandone la differenziazione funzionale. In questo quadro il contratto di categoria, proprio per avere dimostrato una capacità di governo del sistema contrattuale nel suo insieme, manterrebbe una rilevante importanza con l'accentuazione del suo compito di orientamento e di controllo normativo. Tuttavia, il ccnl dovrebbe prevedere meccanismi di incentivazione per una maggiore flessibilizzazione del sistema di contrattazione collettiva contemplando una maggiore specializzazione, normativa e retributiva, del contratto decentrato; la possibilità che sia praticata una contrattazione di livello territoriale, in alternativa alla contrattazione nazionale, sia pure entro il quadro normativo definito dal contratto nazionale stesso; una struttura retributiva più articolata che renda il ccnl più rispondente a situazioni specifiche di comparto e/o di settore»⁽⁴⁾.

A fronte del mancato sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione aziendale e territoriale, negli anni successivi e, in particolare, dalla seconda metà del Duemila, lo sviluppo del decentramento contrattuale è stato promosso dal legislatore e dall'autonomia collettiva attraverso tre tipi di strumenti: il riconoscimento di una maggiore autonomia funzionale alla contrattazione di secondo livello rispetto alla contrattazione di categoria; le politiche fiscali e contributive di vantaggio per i redditi di lavoro derivanti da contratti collettivi territoriali e aziendali; la previsione di un elemento economico di garanzia in favore dei lavoratori non coperti da un contratto collettivo decentrato. Queste politiche di sviluppo del decentramento contrattuale sono state consacrate nell'accordo-quadro di riforma degli assetti contrattuali firmato il 22 gennaio 2009, nonché dai successivi accordi interconfederali sulla struttura della con-

⁽⁴⁾ Relazione finale della Commissione per la verifica del protocollo del 23 luglio 1993, 1997, disponibile in www.adapt.it, A-Z Index, voce *Contrattazione collettiva*, sezione *Documentazione nazionale*.

trattazione collettiva il cui punto di caduta è rappresentato, ad oggi, dal Testo Unico sulla rappresentanza del gennaio 2014.

3.1. La scarsa efficacia delle politiche pubbliche di incentivo alla contrattazione di produttività

L'implementazione delle tre misure sopra richiamate è stata tuttavia scarsamente efficace. Per quanto riguarda il tema delle deroghe, in particolare, le scarse evidenze empiriche a disposizione segnalano un limitato utilizzo delle clausole di apertura legali e contrattuali, le quali abilitano la contrattazione aziendale a modificare, anche in senso peggiorativo, gli standard fissati dal contratto di categoria. In tempo di crisi, in particolare, sono prevalsi interventi contrattuali finalizzati alla riduzione dell'orario di lavoro più che a una rimodulazione flessibile delle condizioni economiche e normative disposte dalla contrattazione di settore.

Per quanto riguarda gli altri due istituti, le stesse parti sociali hanno a ben vedere attuato delle strategie di raggiro dei meccanismi di incentivo allo sviluppo della contrattazione decentrata, con finalità di contenimento del costo del lavoro. Nel caso dell'elemento economico di garanzia, in molti settori del terziario di mercato, le associazioni di rappresentanza soprattutto datoriali hanno dato indicazione alle imprese di non pagare questo elemento della retribuzione anche in assenza di contrattazione decentrata (es. nel turismo), oppure ne hanno disposto l'assorbimento fino a concorrenza laddove fossero previsti anche incrementi retributivi individuali, elargiti in via unilaterale.

Istituito nel 2008, il provvedimento della detassazione ha negli anni contribuito ad alleggerire il peso dell'imposizione fiscale sulle buste paga dei lavoratori (circa 202 euro per lavoratore secondo l'Inps), sebbene il progressivo ridimensionamento dei relativi fondi, disposti ad esaurimento secondo il meccanismo "*first come, first served*", sia andato via via a ridurre la portata della misura. Incerta e comunque contestata è stata inoltre l'efficacia della detassazione sulla produttività del lavoro, il *leitmotiv* della riforma degli assetti contrattuali che, dal 2010 in avanti, ha spinto i governi a impiegare lo sgravio fiscale in chiave di incentivo alla contrattazione decentrata, prevedendone l'applicabilità alle sole quote salariali disposte dai contratti collettivi di secondo livello.

Dall'analisi dei contratti aziendali raccolti nell'Osservatorio di ADAPT emerge che la struttura qualitativa dei premi di risultato del 2016 resta pressoché immutata. La fisionomia degli indicatori premiali, infatti, non si differenzia sostanzialmente da quella rilevata nei precedenti anni, confermando il trend alla negoziazione di schemi premiali prevalentemente ascrivibili alla categoria del *profit sharing*.

Occorre ricordare inoltre che, in alcuni settori dell'economia, è stato fatto un utilizzo improprio della misura. Il riferimento è agli accordi territoriali fotocopia sottoscritti al solo fine di sgravare le voci economiche dei CCNL. Si tratta di un fenomeno noto da tempo, generatosi in risposta all'esigenza di ricondurre al regime fiscale di vantaggio anche erogazioni economiche non rientranti nel campo di applicazione della misura di detassazione. Se tuttavia nelle precedenti annate l'intento delle parti sociali è stato quello di rendere detassabili gli incrementi economici corrisposti in funzione di istituti regolati dal CCNL (es. le maggiorazioni per orario di lavoro straordinario), nel 2016 la funzione di simili accordi sembra essere in larga parte riconducibile alla volontà di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10% i premi di risultato definiti unilateralmente dalle aziende prive di rappresentanze sindacali. L'altra faccia della medaglia è uno snaturamento del sistema di relazioni industriali se è vero non solo che le associazioni di rappresentanza territoriali vengono relegate a un ruolo notarile, ma soprattutto che in questo modo si altera la *ratio* della misura di detassazione volta a stimolare l'incontro tra esigenze datoriali ed esigenze sindacali a livello locale, allo scopo di rendere i territori più competitivi attraverso il recupero di margini di produttività e l'abbattimento della pressione fiscale sui redditi da lavoro. Nulla di tutto questo si riscontra negli accordi provinciali qui analizzati; né presumibilmente nelle aziende che in virtù dei predetti accordi beneficeranno della misura di detassazione.

3.2. Il punto di vista delle parti sociali a livello nazionale

In generale, si registra una certa convergenza di vedute tra le parti sociali e la letteratura scientifica in materia di contrattazione e produttività del lavoro. La narrativa prevalente, nelle interviste effettuate alle parti sociali nazionali, è la seguente: sul tema della produttività, la contrattazione

collettiva è una leva importante, ma non l'unica, e neppure la più rilevante; gli investimenti in formazione, ricerca, innovazione e tecnologia sono le determinanti più importanti. Un rappresentante sindacale nazionale ha dichiarato che «i veri responsabili della stagnazione della produttività sono la diminuzione di investimenti, nonché la saturazione dei mercati che priva i datori di lavoro di riferimenti su quali settori investire. Bisogna poi tener conto che l'aumento di produttività, se non accompagnato da un aumento della produzione, produce disoccupazione».

In altri casi si enfatizza il ruolo che la contrattazione svolge sulle marginalità, presupponendo sempre l'importanza prevalente degli altri fattori che incidono sulla produttività. Un rappresentante imprenditoriale ha ad esempio dichiarato che «La responsabilità è anche del sistema contrattuale, sì, ma chiaramente subentrano altri ed ulteriori aspetti, incidenti sui livelli anemici della produttività (innovazione, formazione, ecc.). La contrattazione collettiva può incidere, oggi, facendo leva su formazione e salario. La contrattazione, infatti, deve investire sulla formazione e sulla qualità del lavoro. Dal punto di vista salariale, per prima cosa serve sia resa strutturale la detassazione delle somme determinate in azienda. La contrattazione collettiva può allora dare un contributo, se virtuosa, anche alla crescita dei salari, così facendo incentivando poi i consumi e rilanciando, in questa ottica virtuoso, il sistema economico».

Non manca chi, tra le fila delle organizzazioni sindacali, enfatizza invece il ruolo preminente della contrattazione collettiva, del dialogo sociale e della partecipazione nelle dinamiche della produttività del lavoro: «La soluzione sta nella contrattazione collettiva, perché si deve negoziare e tenere conto che la lotta di classe non è più nella fabbrica, l'impresa diventa infatti un patrimonio e bene comune. Il datore stesso ha vantaggio nel costruire ambienti di lavoro fondati sul coinvolgimento dei lavoratori. La soluzione è la contrattazione sul posto di lavoro, con la legge, rigida, io non posso risolvere il problema della produttività. Non servono nuove leggi, ma maggiori occasioni di confronto tra le parti sociali e i corpi intermedi. Circa il costo del lavoro, oggi il suo peso fiscale va aggiustato. Le imprese per avere soldi oggi si devono rivolgere alle banche, non tutte sono quotate in borsa, per cui questo sistema va adeguato. Anche in tal caso serve collocare la domanda nel contesto culturale del nostro paese. D'altra parte il sindacato oggi non deve essere conservatore, non deve difendere i diritti acquisiti, quanto piuttosto valorizzarli ed essere propo-

tivi. Questo cambio deve poi essere ribaltato sulla contrattazione collettiva, facendosi coraggioso e prospettando soluzioni più che difese».

Circa i dettagli tecnici sul rapporto tra contrattazione di settore e contrattazione aziendale sul tema della produttività del lavoro, se in un primo momento il *fil rouge* della lunga fase di riforma degli assetti contrattuali introdotta dall'accordo del 2009 è stata l'enfasi sull'importanza della contrattazione decentrata, più di recente, le strategie delle parti sociali sembrano incanalarsi lungo due percorsi differenti a seconda dei settori produttivi, all'interno dei quali si registra una certa convergenza di vedute tra rappresentanze datoriali e rappresentanze sindacali.

Da un lato, nel settore del terziario di mercato, Confcommercio e le federazioni di settore hanno sottoscritto una serie di accordi – da ultimo l'accordo interconfederale 24 novembre 2016 – in cui, oltre a ribadire il ruolo centrale svolto dal CCNL nella regolazione del mercato del lavoro, si assegna alla contrattazione di categoria una importante funzione anche nelle dinamiche della produttività del lavoro. E ciò da un lato attraverso una politica salariale che spinga le aziende ad investire sulla produttività e, dall'altro, attraverso la regolazione flessibile di alcuni istituti (orario e tipologie contrattuali in particolare) che possano essere attivati direttamente dalle aziende in chiave di incremento della produttività del lavoro. L'accordo interconfederale 25 novembre 2016 segna anche il superamento dell'IPCA quale unico parametro per la determinazione degli incrementi economici, recuperando alcune indicazioni programmatiche contenute nell'accordo Governo-parti sociali del novembre 2012, nonché nella proposta Cgil, Cisl e Uil denominata *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*. Da ora in avanti i CCNL del sistema Confcommercio prenderanno a riferimento anche le dinamiche macroeconomiche e gli andamenti del relativo settore, individuando altresì elementi oggettivi e condivisi per la valutazione, all'interno della vigenza, degli aumenti retributivi alla luce dell'andamento dei predetti parametri.

Anche nel pubblico impiego, nell'accordo tra Governo e organizzazioni sindacali per lo sblocco della contrattazione di settore del novembre 2016, sono state proposte alcune misure per orientare i CCNL verso una regolazione più incline a favorire la produttività del lavoro, attraverso ad esempio la conversione degli scatti di anzianità in premi legati alla professionalità o all'assiduità nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Nei settori industriali dell'economia, invece, in tema di produttività del lavoro le parti sociali continuano ad affidare un ruolo preponderante alla contrattazione decentrata, mantenendo una distinzione più netta tra l'ambito di competenza salariale del CCNL, quale strumento di tutela del potere di acquisto deputato ad allineare i minimi retributivi all'andamento del tasso di inflazione, e quella del contratto aziendale, a cui continua ad essere attribuita la funzione di garantire il collegamento tra produttività del lavoro e aumenti retributivi.

4. I contenuti della contrattazione aziendale

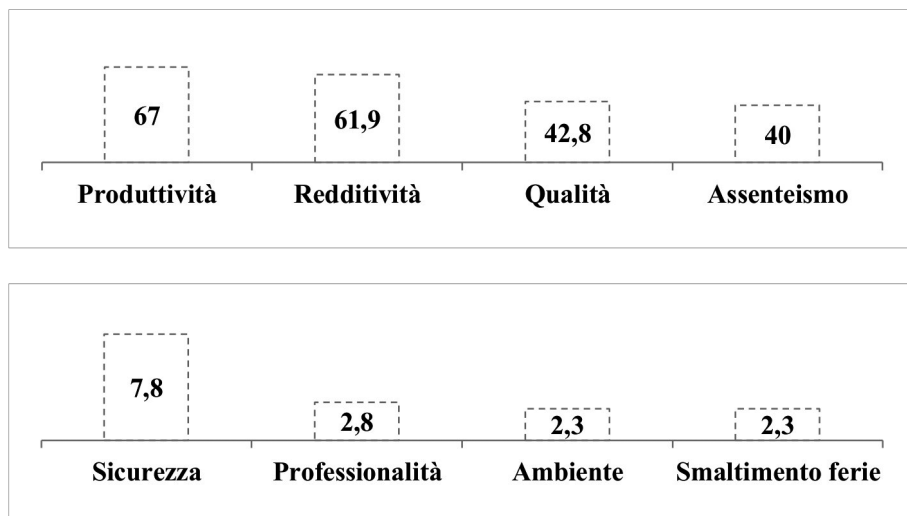
In questa parte della ricerca saranno analizzati i contenuti della contrattazione aziendale, con specifico riferimento alla parte economica del contratto collettivo e all'orario di lavoro. La scelta di focalizzare l'analisi su tali istituti è motivata dal fatto che essi presentano la frequenza contrattuale maggiore all'interno della contrattazione collettiva monitorata dall'Osservatorio *FareContrattazione* di ADAPT e, in aggiunta, sono quelli che maggiormente possono incidere, almeno in termini potenziali, sul rapporto tra costo del lavoro e produttività 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.

4.1. Retribuzione

Al dato di una limitata diffusione della contrattazione aziendale deve aggiungersi che, laddove presente, la stessa si è affermata in Italia più nella sua funzione redistributiva che come strumento funzionale a garantire una maggiore produttività e qualità del lavoro. Ciò vale, in particolar modo, per la regolazione degli istituti di carattere economico. I rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, in particolare, evidenzia-

no il dato di una politica salariale non ancora al servizio della crescita ⁽⁵⁾: i sistemi di classificazione del personale risultano anacronistici; la salvaguardia del potere d'acquisto continua a rappresentare la principale logica di definizione degli incrementi dei minimi tabellari; i meccanismi retributivi in azienda restano nel complesso piuttosto rudimentali. Ne sono un esempio le erogazioni in cifra fissa che, oltre a non svolgere una funzione incentivante, determinano un maggiore disallineamento tra costo del lavoro e produttività, essendo corrisposte a prescindere dall'andamento della domanda e dalle performance economiche collettive o individuali. Inoltre, laddove presenti, i sistemi premiali sono in larga parte ascrivibili alla categoria dei *profit sharing*, essendo collegati ad obiettivi di redditività o di produttività misurata a livello aggregato e di gruppo, i quali vanno a svolgere una mera funzione redistributiva più che incentivante delle performance individuali e collettive.

Grafici 5 e 6 – Obiettivi e parametri del premio di risultato (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it, 2016

⁽⁵⁾ Rapporto ADAPT. *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*, ADAPT University Press, 2015.

La tabella 1 presenta un modello esemplificativo delle tipologie premiali riscontrabili nella contrattazione aziendale. La dimensione orizzontale della tabella individua il grado di diversificazione dei premi (dagli importi uguali per tutti, agli importi personalizzati), mentre la dimensione verticale individua il grado di variabilità (dagli importi fissati *ex ante* e non collegati a obiettivi, agli importi indeterminati fino al raggiungimento degli obiettivi). L'incrocio tra queste due dimensioni consegna il grado di rigidità/flessibilità della tipologia di premio: il massimo grado di rigidità si riscontra nelle tipologie premiali del tipo A (quadrante in alto a sinistra); il massimo grado di flessibilità si riscontra nelle tipologie premiali del tipo I (quadrante in basso a sinistra).

Tabella 1 – Modelli idealtipici di premi di risultato

Standard	Fisso			Diversificato
	Importo uguale per tutti Importo <i>ex ante</i> , no obiettivi A	Importo parametrato Importo <i>ex ante</i> , no obiettivi B	Importo personalizzato Importo <i>ex ante</i> , no obiettivi C	
	Importo uguale per tutti Importo <i>ex ante</i> , sì obiettivi D	Importo parametrato Importo <i>ex ante</i> , sì obiettivi E	Importo personalizzato Importo <i>ex ante</i> , sì obiettivi F	
	Importo uguale per tutti Importo indeterminato G	Importo parametrato Importo indeterminato H	Importo personalizzato Importo indeterminato I	
	Variabile			

Fonte: ADAPT, banca dati sulla contrattazione collettiva aziendale, www.farecontrattazione.it

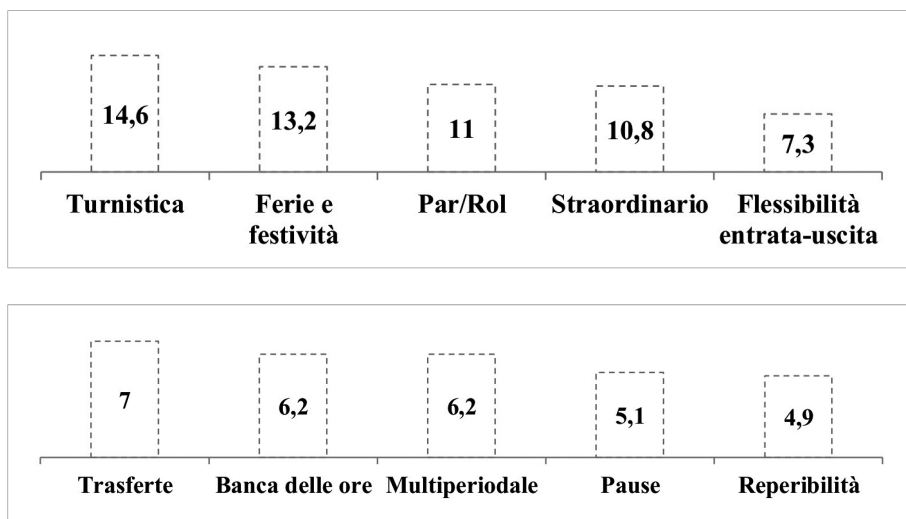
Applicando questo modello teorico all'insieme di premi di risultato contenuti nella banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva aziendale per l'anno 2016, emerge una sostanziale prevalenza di premi del tipo

E (26,5%), con importi fissati *ex ante*, collegati ad obiettivi, e parametrati sui livelli di inquadramento. Seguono i modelli del tipo D (19%), con importi fissati *ex ante*, collegati a obiettivi e uguali per tutti i lavoratori a prescindere dal livello di inquadramento, e i modelli del tipo A (15,5%) e B (15%): le erogazioni in cifra fissa. Si tratta, in tutti i casi, di modelli premiali con flessibilità medio-bassa. Meno diffusi sono invece i premi di risultato contraddistinti da un grado medio-alto di variabilità: F (5%); H (5%); I (1,5%).

4.2. Orario di lavoro

Più dinamica appare invece la contrattazione aziendale in materia di flessibilità oraria. Turni, regimi di orario flessibili e altri istituti dell'orario di lavoro sono tra le materie più contrattate in azienda in funzione di esigenze di produttività.

Grafici 7 e 8 – Istituti dell'orario di lavoro (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it, 2016

I turni

L'organizzazione del lavoro a turni, in particolare, 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. 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, *stores*, uffici e servizi vari operativi per tutta la giornata e 7 giorni su 7, o a ciclo discontinuo, non procedendo quindi 24 ore su 24 e tutti i giorni della settimana. Tra i sistemi di organizzazione del lavoro, il lavoro a turni avvicendati, con riposi compensativi a scorrimento, 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. Nel comparto Automotive, questo schema di turnazione realizza una deroga al regime dei riposi previsto dal decreto legislativo 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. Nei comparti della meccanica e della cantieristica, è diffuso invece lo schema c.d. 6x6. Si tratta di un regime di turnazione che prevede la lavorazione su 6 giorni a settimana, per 6 ore al giorno, con 2, 3 o 4 turni al giorno. In questo modo, ciascun lavoratore può restare operativo, senza interruzioni che spezzino il ritmo lavorativo, per l'intero arco della giornata lavorativa (6 ore), in piena conformità con l'articolo 8 del decreto legislativo n. 66/2003, ai sensi del quale l'intervallo per pausa deve essere concesso qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore. A compensazione delle 4 ore settimanali non lavorate ma retribuite come ordinarie, alcuni contratti collettivi scalano ore dal monte ore di permessi annuali retribuiti (PAR) del dipendente e/o retribuiscono le ore come se fossero lavorate.

Regimi di orario flessibili

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. 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. 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.

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, il decorso dell'orario effettivo di lavoro e la disciplina dei ritardi. Con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento tra vita professionale e tempo libero la contrattazione collettiva è

intervenuta invece sulla regolazione 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.

5. Conclusioni

La lettura dei risultati (preliminari) della ricerca conferma un dato di complessità nella relazione tra produttività del lavoro e contrattazione collettiva: sulla produttività del lavoro incidono molti fattori, i quali risultano difficili da isolare e analizzare in termini di causa-effetto. Di questa complessità dovrebbero quantomeno tenere conto le normative volte ad incentivare modelli contrattuali funzionali all’incremento della produttività del lavoro. In questo senso, sarebbero auspicabili tecniche normative che siano strettamente premianti della effettiva implementazione di modelli organizzativi e gestionali innovativi e sostenibili, a prescindere dalla fonte e dal livello contrattuale in cui gli stessi sono definiti.

Dal 2009 in avanti il legislatore e le parti sociali hanno posto una grande enfasi sul contratto aziendale quale strumento per consentire un maggiore allineamento tra salari e produttività del lavoro. Le stesse organizzazioni sindacali hanno di recente ribadito gli intenti di rendere «le politiche salariali un fattore di crescita» e di ampliare «l’esperienza compiuta in questi anni sul salario di produttività»⁽⁶⁾. Tuttavia, nella limitata realtà che si offre all’osservazione, la normativa fiscale di sostegno ai premi di risultato non sembra aver sortito gli effetti sperati sul piano quantitativo e qualitativo: i premi di risultato, in particolare, continuano a svolgere, prevalentemente, una mera funzione redistributiva e non anche di stimolo alle performance individuali e collettive.

Probabilmente, il salto tecnico e metodologico che la detassazione manca di compiere è quello della differenziazione delle aliquote di sgravio in ragione della struttura dei sistemi premianti. Il legislatore, infatti, continua a guardare al premio di risultato come istituto monolitico, seb-

(6) CGIL, CISL, UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per uno sviluppo economico fondato sull’innovazione e la qualità del lavoro*, 2016, 13.

bene esista una varietà di modelli, ciascuno con effetti diversificati sulle performance produttive individuali e collettive. Se l'intento è quello di continuare a incentivare i premi di risultato, in altre parole, occorrerebbe tenere conto del fatto che nella contrattazione aziendale v'è un'ampia gamma di sistemi premiali: tutti potenzialmente possono essere rispondenti ai criteri della normativa sulla detassazione, ma non tutti sono idonei a svolgere una funzione di stimolo della produttività e della qualità del lavoro.

Entrambi gli aspetti summenzionati necessitano di un sistema di monitoraggio e verifica degli effetti dei modelli organizzativi e remunerativi del lavoro che ad oggi manca. Come pure manca un monitoraggio sistematico dei contratti aziendali: l'obbligo di deposito in DTL non implica un ruolo attivo dell'autorità pubblica nella gestione, razionalizzazione e analisi del materiale contrattuale.

Infine, una valutazione negativa deve esser svolta con riguardo alla scelta del legislatore di eliminare dal campo di applicazione della detassazione le somme economiche derivanti dai regimi di orario flessibili. È su questo aspetto, infatti, più che su quello retributivo, che si riscontra un maggior potenziale espresso dalla contrattazione aziendale, la quale è chiamata a svolgere un ruolo imprescindibile nella definizione di modelli organizzativi dell'orario di lavoro funzionali al recupero di importanti margini di produttività e di competitività.

Sezione III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LAVORO DI RICERCA NEL SETTORE PRIVATO

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Contrattazione di categoria. – 2.1. Schede contrattuali. – 3. Contrattazione aziendale. – 4. Conclusioni.

Executive summary

Obiettivo di questa parte del rapporto è offrire una panoramica sulla regolazione del lavoro di ricerca e della figura del ricercatore nella contrattazione collettiva. A differenza di quanto avviene nel settore pubblico, manca un contratto nazionale per le aziende e i datori di lavoro privati che svolgono attività di ricerca. Seppur sporadiche e di contenuto per lo più generico, nell'ambito della contrattazione collettiva di settore e aziendale si riscontrano alcune disposizioni relative alla figura del ricercatore. I timidi segnali di attenzione riscontrati nella contrattazione collettiva dovrebbero essere raccolti dalle parti sociali quali primi punti di riferimento, seppur ancora inconsistenti, per la definizione di un contratto collettivo che si occupi in modo sistematico dei percorsi per la formazione (anche in azienda) e del placement dei ricercatori, e che soprattutto definisca un sistema di classificazione e inquadramento del lavoro di ricerca nel settore privato, identificando la figura del ricercatore, i suoi compiti e responsabilità e i relativi profili professionali, nonché i percorsi di carriera e mobilità e i conseguenti trattamenti economici che sono, allo stato, assorbiti (e mortificati) in quelli delle altre figure professionali, di regola di livello impiegatizio e talvolta di quadro.

1. Introduzione

La figura del ricercatore nel settore privato rimane, in Italia, ancora oggi priva di identità e, conseguentemente, senza un vero e proprio mercato di riferimento che non sia, indirettamente, quello pubblico. Nel nostro Paese i ricercatori sono formati dalle università e dalle scuole o corsi di dottorato per le carriere accademiche o, comunque, presso istituzioni e centri pubblici di ricerca, là dove la transizione verso il settore privato, oltre ad essere spesso segnata da estenuanti percorsi di precariato, viene

vista come un ripiego se non proprio come un vero e proprio fallimento rispetto al sogno accademico. Così come non v'è dubbio sul fatto che, nel settore privato, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro di ricerca avvenga secondo percorsi estemporanei ed episodici, mancando, tanto per i neolaureati quanto per le imprese, una chiara riconoscibilità del ruolo e del relativo profilo professionale e di carriera in termini sia di *status* sia di retribuzioni.

A differenza di quanto avviene nel settore pubblico, manca un contratto nazionale per le aziende e i datori di lavoro privati che svolgono attività di ricerca. Unica eccezione è quella della Provincia autonoma di Trento, che, a partire dal 2005, ha trasformato i propri enti funzionali alle attività di ricerca, incardinati precedentemente a vario titolo nella amministrazione provinciale, in fondazioni private non profit regolate, per quanto attiene al trattamento economico e normativo del personale, da un apposito contratto collettivo provinciale di lavoro che si occupa di alcuni dei punti qualificanti del lavoro di ricerca quali: riconoscimento della professionalità, livelli professionali e progressione di carriera, incentivi, mobilità intersettoriale. Obiettivo di questa parte del Rapporto è offrire una prima panoramica sulla regolazione della figura del ricercatore nella contrattazione collettiva.

2. Contrattazione di categoria

A livello di contrattazione collettiva nazionale di categoria ben pochi contratti citano il profilo professionale del ricercatore, che viene di regola collocato nella categoria impiegatizia e, più raramente, in quella dei quadri intermedi. Tra i pochi esempi si segnala il CCNL Metalmeccanici sottoscritto il 5 dicembre 2012 tra Federmeccanica-Assistal e Fim, Uil, Ugl Metalmeccanici, Fismic, che prevede, al 7° livello, la figura del ricercatore inteso genericamente come lavoratore che «sulla base delle sole direttive generali, realizza, nell'ambito del proprio campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori». Anche in altri settori

(Alimentare, Artigiano, Servizi, Energia e petrolio, Edilizio, Agricolo e Tessile) si individuano genericamente, almeno in alcuni contratti collettivi, figure similari, chiamate con le proprie competenze a sviluppare processi o nuovi prodotti. Ciò, tuttavia, senza un preciso impianto concettuale e normativo e declaratorie adeguate a inquadrarne, in termini anche contrattuali e di misurazione del valore, le marcate specificità del lavoro di ricerca con riferimento alle mansioni, alle competenze professionali, ai percorsi di carriera e ai conseguenti trattamenti retributivi. E, soprattutto, senza neppure minimamente riuscire a cogliere e interpretare la più recente evoluzione della figura del ricercatore e cioè tenendo conto che «the complexity of research careers today demands a new type of researcher, whom we would like to describe as an “entrepreneurial researcher”. This implies that a researcher should be innovative, risk-oriented, prepared to take leadership and respond to different tasks in parallel, often even holding more than one position at a time»⁽¹⁾.

Una considerazione a sé merita il contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende chimiche e farmaceutiche sottoscritto il 15 ottobre 2015 tra Federchimica-Farmindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. All'articolo 4 (*Classificazione del personale*) vengono in effetti declinate modernamente, in termini di posizioni organizzative e competenze⁽²⁾, molte funzioni con specifico riferimento alle attività e, in particolare, al lavoro di ricerca, tracciando altresì un vero e proprio percorso di carriera che dall'apprendista ricercatore⁽³⁾ porta a posizioni di *senior scientist* e da lì a ruoli di responsabile di laboratori o unità di ricerca puntualmente detagliate.

Di un certo rilievo è, infine, anche il contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore Gomma-plastica sottoscritto il 10 dicembre 2015 tra Federazione Gomma Plastica, Unionplast, Airp, Assoimap e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, che definisce il ricercatore come quel lavoratore chiamato a condurre «ricerche volte allo studio di nuove reazioni,

(1) Così EXPERT GROUP ON THE RESEARCH PROFESSION, *Excellence, Equality and Entrepreneurialism. Building Sustainable Research Careers in the European Research Area*, European Commission, 2012, 29.

(2) Come è noto il CCNL Chimico-farmaceutico è stato uno dei primi a superare il vecchio sistema dell'inquadramento unico oggi non più in linea con l'evoluzione dei modelli organizzativi di impresa.

(3) Il CCNL Chimico-farmaceutico è in effetti uno dei pochi ad aver puntualmente disciplinato i percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

processi, compositi e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione», a sviluppare il tema della ricerca «programmandone nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature», a curare «la realizzazione di prove ed elaborazioni», ad elaborare «i dati sperimentati ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti», a redigere «relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati» per poi discuterle con il superiore.

2.1. Schede contrattuali

CCNL: contratto collettivo nazionale del lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (5 dicembre 2012, come rinnovato il 26 novembre 2016).

Efficacia temporale: 26 novembre 2016-31 dicembre 2019.

Articolo di riferimento: articolo 1, titolo II, sezione IV.

Disciplina: nella declaratoria della 7^a categoria le parti pattuiscono che vi rientrano i lavoratori che siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. Si tratta quindi di «lavoratori che realizzano [...] studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori». Tra questi lavoratori viene espressamente enucleata anche la figura del *ricercatore*.

La figura del ricercatore, per analogia, potrebbe rientrare anche tra i lavoratori appartenenti all'8^a categoria, coincidente con la categoria professionale dei quadri. In tal caso, ed in breve, si tratta di quei lavoratori che svolgono con carattere di continuità ed un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale funzioni organizzativamente ar-

ticolate di rilevante importanza e responsabilità, anche ai fini dello sviluppo delle attività di ricerca e progettazione, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa. In aggiunta, sono espressamente ricompresi in questa categoria i lavoratori che sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto sia in fase di impostazione sia in fase di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Occorre specificare che una timida apertura della contrattazione collettiva a favore del tema dell'inquadramento giuridico e dei percorsi di carriera dei ricercatori è riscontrabile nelle previsioni del rinnovato CCNL del settore metalmeccanico a far data 26 novembre 2016. Tali previsioni istituiscono una Commissione paritetica nazionale per la riforma del sistema di inquadramento professionale che procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e con essi le relative figure. Il testo parla dell'avvio, già a gennaio 2017, di una sperimentazione, a livello di singole aziende interessate, di adattamenti classificatori, con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali e tenendo conto della composizione e alternanza di mansioni e compiti nonché di programmi formativi mirati, finalizzati a più adeguati percorsi di carriera del personale del settore metalmeccanico.

Tale fase di sperimentazione, monitorata dalla Commissione paritetica nazionale, dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2017. Qualora la valutazione delle proposte di adattamento delle declaratorie fosse positiva, le parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati al fine di definire, entro la vigenza del presente CCNL, un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio (22 gennaio 2013).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015.

Articolo di riferimento: articolo 16, parte III.

Disciplina: occorre tener conto della complessità del sistema classificatorio del settore Energia e petrolio, giacché i lavoratori vengono dap-

prima divisi per categorie professionali, quindi al loro interno ulteriormente suddivisi in base all'apprezzamento di un elemento, chiamato CREA, deputato ad individuarne, in base alla professionalità espletata, la corretta fascia professionale. L'elemento CREA, nello specifico, è determinato sulla base del ruolo ricoperto e dell'area di *business* di appartenenza. Da qui è possibile ricavare una serie di ruoli che, per attività e aree diverse, sono riconducibili alla figura del ricercatore, quale ad esempio il *responsabile settore di attività di ricerca* nel comparto dell'ingegneria. In particolare, nell'area Business ricerca emerge un significativo numero di figure, tra le quali il *responsabile attività di ricerca*, il *ricercatore*, il *responsabile scientifico*, il *project manager*, il *responsabile di laboratorio*, lo *specialista dei progetti di ricerca*, il *tecnologo*, il *tecnico di laboratorio*, e così via. Si tratta di figure che afferiscono variamente al lavoro di ricerca in azienda.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli (19 novembre 2012).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2012-31 dicembre 2015.

Articolo di riferimento: articolo 17, titolo III.

Disciplina: all'interno della declaratoria dei lavoratori appartenenti alla 2ª categoria (testualmente, «impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale»), rientra il profilo professionale del *ricercatore*. Il *ricercatore*, più nel merito, è definito come quell'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla realizzazione dei programmi stessi.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare (5 febbraio 2016).

Efficacia temporale: 1° dicembre 2015-30 novembre 2019.

Articolo di riferimento: articolo 26, capitolo VI.

Disciplina: appartengono al 1° livello di inquadramento, compreso quello Super, il *responsabile della ricerca, dello studio e della realizzazione di importanti innovazioni nelle aree delle tecnologie del prodotto e del processo produttivo*, nonché il *ricercatore scientifico*. Se poi tali lavoratori garantiscono una note-

vole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni e sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione, essi rientrano nel 1° livello di inquadramento Super propriamente riservato alla categoria professionale dei quadri.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico (18 febbraio 2013).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015.

Articolo di riferimento: articolo 13.

Disciplina: la figura del ricercatore, di fatto, non viene disciplinata dalle parti firmatarie. Una figura assimilabile a quella del ricercatore, seppur entro tratti sfumati, è contenuta nella categoria professionale B1, alla quale appartengono generalmente «i dipendenti che svolgono funzioni di concetto nonché i dipendenti che svolgono lavori tecnico-manuali specializzati che richiedono una specifica competenza conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta a conoscenze teoriche comunque acquisite». Un'embrionale figura del ricercatore, infatti, è quella dell'*addetto alla ricerca*, contemplata però come qualifica di destinazione (per l'appunto alla categoria B1) per il contratto di apprendistato professionalizzante.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (30 marzo 2015).

Efficacia temporale: 1° aprile 2015-31 dicembre 2017.

Articolo di riferimento: articolo 100.

Disciplina: non è prevista una figura generale del ricercatore per il settore terziario. Tuttavia è riscontrabile nel predetto CCNL una figura, simile a quella del ricercatore, operante esclusivamente nell'ambito delle agenzie di pubblicità. Si tratta del *research executive* collocabile al 1° livello di inquadramento del personale. Le mansioni svolte da questa figura non sono specificate.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (1° febbraio 2013).

Efficacia temporale: 1° febbraio 2013-31 dicembre 2014.

Articolo di riferimento: articolo 23.

Disciplina: è prevista la figura del *researcher*, definito come quel lavoratore chiamato, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, a contribuire «alla realizzazione di soluzioni innovative partecipando allo sviluppo di singole componenti o parti di esse, effettuando i test di laboratorio ed elaborando le normative tecniche di riferimento», nonché a fornire «contributi specifici per la partecipazione aziendale nei contesti internazionali di standardizzazione». La figura del ricercatore è inquadrata al 6° livello del sistema di classificazione del personale.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (15 ottobre 2015).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

Articolo di riferimento: articolo 4.

Disciplina: il contratto collettivo in questione non prevede solamente la figura del ricercatore, bensì statuisce, nel **settore chimico**, diverse figure professionali che operano nella c.d. area funzionale ricerca e sviluppo. In particolare, sono previste le seguenti figure: il *responsabile di gruppo di laboratorio*, il *responsabile medico di prodotto di area terapeutica* e il *senior scientist*, tutti inquadrabili al livello A1; il *capo laboratorio specialistico*, il *ricercatore senior*, il *tecnologo di ricerca senior* e lo *sperimentatore clinico*, tutti inquadrabili al livello A3; lo *specialista tecnico di laboratorio*, il *ricercatore*, il *tecnologo di ricerca*, inquadrabili al livello B2; il *tecnico di laboratorio ricerca*, collocato al livello C2; l'*operatore tecnico polivalente di ricerca*, inquadrato al livello D1; il *tecnico di stabulario* e l'*operatore di ricerca*, inquadrabili al livello D3; l'*operatore laboratorio di ricerca* e lo *stabularista*, inquadrabili al livello E3; *ausiliario laboratorio di ricerca*, collocato al livello E4. Le mansioni svolte da queste figure professionali non sono definite dal CCNL.

Nel **settore Abrasivi**, poi, esiste l'impiegato di livello B2 con qualifica di *tecnico* «dotato di autonome funzioni di ricerche tecnologiche e di sviluppo di nuovi prodotti» e l'impiegato di livello C1 con qualifica di *tecnico* che «svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo dei prodotti».

Invece, nel **settore Lubrificanti e GPL**, esistono figure simili a quelle precedentemente citate, le cui mansioni però sono ben specificate. In particolare c'è: il *responsabile ricerca, sviluppo, tecnologia*, un quadro di livello

Q1, che, tra le varie, è chiamato a coordinare «l'attività di ricerca aziendale, promuovendo lo sviluppo tecnologico dei prodotti, impianti e processi di produzione e valutandone la convenienza tecnico-economica», coopera con le funzioni tecniche e commerciali per favorire lo «sviluppo finalizzato di tecnologie, di informazioni tecniche e di progetti di ricerca atti a consentire nuovi usi di prodotti attuali, l'introduzione di nuovi prodotti sul mercato o l'ingresso di nuovi mercati»; il *tecnico di laboratorio di ricerca applicata*, un impiegato di livello B che, «in base a specifica preparazione tecnico-scientifica, raccoglie ed analizza criticamente i risultati di complesse analisi speciali eseguite dal personale eventualmente da lui dipendente» e «fornisce un contributo mediante il proprio apporto critico all'attività di ricerca o alla corretta applicazione dei prodotti»; il *tecnico specialista di laboratorio ricerca e sviluppo/ controllo qualità*, un impiegato di livello C che «esegue con autonomia complesse analisi con l'uso di strumenti tecnologicamente avanzati, con l'interpretazione dei risultati delle stesse», e che «può coordinare l'attività di altri analisti»; l'*analista di laboratorio* che, nel caso sia un impiegato di livello D, è chiamato ad assicurare «l'esecuzione di analisi fisiche e chimiche o prove meccaniche con l'interpretazione dei risultati delle stesse», mentre, laddove sia un operaio di livello E, è solamente chiamato ad eseguire tutte le analisi sia di natura fisica che chimica, nonché il prelievo di campioni.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche (10 dicembre 2015).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

Articolo di riferimento: allegato 2.

Disciplina: il CCNL in questione non prevede solamente la figura del ricercatore, bensì statuisce diverse figure professionali che operano nella c.d. area funzionale ricerca e sviluppo.

In particolare, esistono le seguenti figure: il *ricercatore*, che è un lavoratore di livello A1 chiamato a condurre «ricerche volte allo studio di nuove reazioni, processi, compositi e materiali, alla definizione e all'accertamento delle possibilità di impiego di metodologie e tecniche di sperimentazione e misurazione nonché alla definizione di modelli matematici di simulazione», a sviluppare il tema della ricerca «programmando nel dettaglio lo svolgimento delle varie fasi operative, definendo

con il superiore e con gli enti interessati, possibilità e modalità di realizzazione di prove e sperimentazioni, scegliendo ed adeguando tecniche, metodi operativi e apparecchiature», a curare «la realizzazione di prove ed elaborazioni», ad elaborare «i dati sperimentati ottenuti, verificando le metodologie e/o i sistemi di calcolo impiegati in funzione degli obiettivi perseguiti», a redigere «relazioni parziali e conclusive sugli argomenti studiati» per poi discuterle con il superiore; il *tecnologo*, quel lavoratore di livello A1 che sviluppa, su indicazioni dei superiori, «studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, materiali, compositi, processi e/o volti al miglioramento, sotto il profilo tecnico ed economico, di quelli esistenti» e «partecipa alla progettazione e/o alla messa a punto di macchinari» e «predispone la stesura di massima delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto»; l'*assistente capo alle prove di ricerca e sviluppo*, un impiegato di livello A1 che coordina assistenti e addetti, fornendo agli stessi indicazioni sui tipi di prova da eseguire, valuta e certifica i risultati delle stesse e, inoltre, «mette a punto nuove procedure operative di prova».

Tra le figure professionali inquadrare al livello C1 ci sono: il *tecnico delle prove di ricerca e sviluppo*, un impiegato che «esegue prove e misurazioni complesse», «interpreta ed elabora i risultati ottenuti, anche sviluppando programmi di elaborazione *ad hoc*» e «mette a punto nuove procedure operative, apportando modifiche semplici a strumenti esistenti» e l'*assistente tecnologo/ricercatore*, che cura lo sviluppo di studi e progetti volti alla realizzazione di nuovi prodotti, processi e materiali ed al miglioramento di quelli esistenti, coadiuva il superiore nella stesura delle specifiche tecniche ai fini della realizzazione del prototipo e/o della messa a punto del processo e del prodotto.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (24 novembre 2015).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

Articolo di riferimento: articolo 29, punto B).

Disciplina: non esiste una vera e propria figura del ricercatore. Tuttavia, si accenna molto timidamente alla ricerca nella categoria *quadro*, al

cui interno sono fatti rientrare i lavoratori che, «con carattere di continuità e con grado elevato di capacità organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezione di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali dell'azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale».

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero (12 maggio 2016).

Efficacia temporale: 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.

Articolo di riferimento: articolo 24.

Disciplina: non è prevista alcuna figura professionale del ricercatore. Tuttavia è prevista quella del *responsabile ricerca e sviluppo*, un lavoratore inquadrato nell'area D. Non vi è una definizione di questa figura, d'altro canto il CCNL definisce tutto il personale inquadrato in quest'area come quel personale direttivo in possesso di elevata competenza tecnico-professionale che «opera su attività, processi e sistemi di elevata ampiezza e forte complessità, di ordine tecnico, amministrativo, conoscitivo e/o di coordinamento», dotato di «autonomia di iniziativa relativamente alla programmazione e alla soluzione di tutti i problemi gestionali e organizzativi connessi allo svolgimento e al perseguimento dei fini propri dell'impresa», che ha responsabilità sui risultati e sulle risorse umane affidate e che «gestisce informazioni complesse, anche da identificare, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere».

A sua volta il *responsabile ricerca e sviluppo* potrebbe essere inquadrato nel livello D1 (se svolge funzioni direttive di unità organizzative importanti e/o funzioni professionali specialistiche), D2 (se, dotato di consolidata esperienza e polifunzionalità, è preposto alla guida di unità organizzative importanti o svolge funzioni professionali fortemente specialistiche) oppure D3 (se svolge funzioni direttive di unità organizzative complesse ed essenziali «in relazione agli obiettivi di sviluppo e ai risultati dell'Azienda», o svolge funzioni professionali con competenza su tutti i processi correlati alla specializzazione).

3. Contrattazione aziendale

Poco o nulla si sa, per contro, di quanto avvenga a livello aziendale: si passa da situazioni di non utilizzo di alcun contratto collettivo, come nel caso dell'Istituto italiano di tecnologia di Genova, alla applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro come quello del terziario ⁽⁴⁾ che neppure contemplano la figura del ricercatore, come nel caso dell'Istituto di ricerche farmacologiche Mario Negri di Milano ⁽⁵⁾ e della Fondazione Telethon ⁽⁶⁾. Più recentemente si segnalano accordi aziendali di transizione volti a gestire le criticità del superamento, anche per i ricercatori, delle forme di lavoro a progetto: vuoi mediante percorsi di stabilizzazione ⁽⁷⁾, vuoi in funzione della necessità di neutralizzare, per i datori di lavoro del settore interessati, la già richiamata presunzione legale di subordinazione in materia di collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015 ⁽⁸⁾.

⁽⁴⁾ Il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi 30 marzo 2015 si limita a contemplare in modo del tutto estemporaneo una figura di *research executive* esclusivamente nell'ambito delle agenzie di pubblicità senza tuttavia alcuna specificazione relativamente alle mansioni svolte.

⁽⁵⁾ L'applicazione del contratto del Terziario è espressamente indicata nella *Carta dei Valori e Codice Etico dell'IRCCS Istituto di Ricerche Farmacologiche Mario Negri*, 10, dove peraltro si legge, con una formulazione non certo chiara, che la disciplina del contratto nazionale è completata «da un regolamento interno che costituisce contratto integrativo aziendale».

⁽⁶⁾ Come si può leggere nel *Sistema disciplinare* della fondazione, Telethon «fa riferimento al CCNL Aziende del Terziario e per taluni dipendenti al contratto del Giornalisti, Dirigenti industria e Dirigenti commercio».

⁽⁷⁾ È questo il caso, per es., dell'accordo integrativo aziendale dell'Istituto scientifico romagnolo per lo studio e la cura dei tumori (IRST) siglato il 18 settembre 2015 che ha riguardato 44 collaboratori nel settore Ricerca, 32 dell'area Ricerca e tecnostuttura a supporto della ricerca e 10 collaboratori del settore della tecnostuttura gestionale. Di questi, su 54 collaboratori, 17 sono stati inquadrati a tempo indeterminato e 37 a tempo determinato. Il costo aggiuntivo per l'IRST dell'operazione è stato stimato in 382mila euro all'anno con un recupero di 376mila euro in 3 anni per effetto dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dei commi 118 ss. della l. n. 190/2014.

⁽⁸⁾ Cfr. l'accordo 28 dicembre 2015 tra Federculture e FP Cgil, Cisl FP, Uil FPL e Uil PA per le aziende e gli enti di gestione di cultura che contempla, seppure per inciso, la figura del ricercatore.

Davvero rari, per quanto è dato constatare da una attenta lettura di una banca dati di quasi 1.500 contratti aziendali ⁽⁹⁾, sono comunque gli interventi della contrattazione collettiva aziendale espressamente finalizzati a valorizzare e regolare nel dettaglio, a prescindere dal rispetto o meno di quanto previsto dalla Carta europea dei ricercatori e del relativo Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori ⁽¹⁰⁾, questa peculiare forma di lavoro. Su tutti si segnala l'accordo 23 luglio 2007 tra la Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e la rappresentanza sindacale unitaria aziendale assistita dai rappresentanti territoriali di Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Ugl-Metalmecanici che introduce, in deroga al contratto collettivo nazionale di riferimento ⁽¹¹⁾, non solo misure volte a garantire una «autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro [...] [nella fascia] tra le 00.00 e le 24.00» ⁽¹²⁾ e percorsi di formazione professionale anche in chiave di mobilità orizzontale da annotarsi in un apposito «libretto della formazione ed aggiornamento professionale» ⁽¹³⁾, ma anche e soprattutto specifiche previsioni finalizzate alla armonizzazione e deviazione da quanto stabilito a livello nazionale, al solo fine di poter tener «conto delle peculiarità delle figure professionali presenti nel Laboratorio, con l'obiettivo di definire anche percorsi di sviluppo professionale e retributivo» ⁽¹⁴⁾ e sofisticate forme di remunerazione incentivante ⁽¹⁵⁾ che si intrecciano

⁽⁹⁾ Si veda la banca dati dei contratti aziendali (e territoriali) di ADAPT raccolta in www.farecontrattazione.it.

⁽¹⁰⁾ È il caso Sincrotrone Trieste S.C.p.A. (si veda la nota che segue) che aderisce alla Carta europea dei ricercatori dal 2006 adottando a livello aziendale il relativo Codice etico.

⁽¹¹⁾ Si veda, in particolare, il comma 5 dell'art. 1 dell'accordo 23 luglio 2007 tra Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e RSU dove si precisa che «i contenuti del presente Accordo in deroga alla disciplina del CCNL sono stati pattuiti dalle Parti in considerazione delle specificità organizzative e della realtà produttiva della Sincrotrone Trieste» che gestisce un laboratorio internazionale di ricerca specializzato nella luce di sincrotrone e nel suo uso per la scienza della materia. Come si legge nella premessa dell'intesa, missione della Sincrotrone Trieste «è promuovere la crescita culturale, sociale ed economica attraverso: la ricerca di base ed applicata in campi di rilievo; la formazione tecnica e scientifica; il trasferimento tecnologico e della conoscenza». Per una analisi del caso Sincrotrone Trieste in chiave di sistema e logiche di relazioni industriali si veda A. CRIVELLI, *op. cit.*

⁽¹²⁾ Accordo Sincrotrone Trieste S.C.p.A., cit., art. 7, *Orario di lavoro del personale impegnato in attività di ricerca.*

⁽¹³⁾ Ivi, art. 31, *Formazione ed aggiornamento professionale.*

⁽¹⁴⁾ Ivi, *Dichiarazione delle parti contenuta nell'art. 3, Inquadramento.*

⁽¹⁵⁾ Ivi, art. 42, *Premio di risultato.*

con elementi aggiuntivi di professionalità «non assorbibili da futuri aumenti dei minimi tabellari previsti dal vigente CCNL»⁽¹⁶⁾ coerenti con le caratteristiche del lavoro di ricerca.

4. Conclusioni

A fronte dell'analisi dei contratti collettivi e delle recenti aperture in materia, è pacifico che la contrattazione collettiva in Italia latita rispetto all'esigenza di una piena esplicitazione del profilo professionale del ricercatore e del suo conseguente valore di mercato. Ancora oggi, nel nostro ordinamento giuridico e nel sentire comune, il termine ricercatore sostanzialmente «coincide [...] con lo *status* giuridico all'interno delle università e degli enti pubblici di ricerca»⁽¹⁷⁾. Si tratta di una visione che ostacola la costruzione di un vero e proprio «Spazio europeo della ricerca» (European Research Area – ERA)⁽¹⁸⁾ che presuppone il superamento della vecchia distinzione tra settore pubblico e privato e l'annullamento dei confini intersettoriali e delle barriere alla mobilità anche geografica e non solo professionale dei ricercatori, a beneficio della realizzazione di un «single labour market for researchers»⁽¹⁹⁾.

I timidi segnali di attenzione riscontrati nella contrattazione collettiva dovrebbero essere raccolti dalle parti sociali quali primi punti di riferimento, seppur ancora inconsistenti, per la definizione di un contratto collettivo che si occupi in modo sistematico dei percorsi per la formazione (anche in azienda) e del *placement* dei ricercatori, e che soprattutto definisca un sistema di classificazione e inquadramento del lavoro di ricerca nel settore privato, identificando la figura del ricercatore, i suoi compiti e responsabilità e i relativi profili professionali, nonché i percorsi di carrie-

⁽¹⁶⁾ Ivi, art. 43, *Elemento aggiuntivo di professionalità*.

⁽¹⁷⁾ G. SIRILLI (a cura di), *La produzione e la diffusione della conoscenza. Ricerca, innovazione e risorse umane*, Fondazione CRUI, 2010, 33.

⁽¹⁸⁾ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, *Verso uno spazio europeo della ricerca*, 18 gennaio 2000, COM(2000)6 def.

⁽¹⁹⁾ Che è poi il vero obiettivo dello Spazio europeo della ricerca: cfr. EUROPEAN COMMISSION, *Realising a single labour market for researchers. Report of the ERA Expert Group*, European Communities, 2008, e anche EXPERT GROUP ON THE RESEARCH PROFESSION, *op. cit.*, 8.

ra e mobilità e i conseguenti trattamenti economici che sono, allo stato, assorbiti (e mortificati) in quelli delle altre figure professionali, di regola di livello impiegatizio e talvolta di quadro.

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. Nel corso del 2012 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha finanziato:

- **3** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena

- **271** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha finanziato e promosso:

- **110** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **64** assegni di ricerca annuali

- **33** borse private per corsi di alta formazione

- **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

I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a tiraboschi@unimore.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.adapt.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@ADAPT_placement



comunicare@adapt.it
@Labor_Com

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
@lavorofuturo

www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza

www.deal.unimore.it
@DEALunimore



www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare nel mese di marzo 2017