

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:

ANCL Milano	Confindustria Vicenza	Gruppo Manutencoop
ANCL Veneto	Confprofessioni	Ifoa
Angem	Coopfond-Legacoop nazionale	IHI Charging Systems International
Aninsei	Cremonini	Ikea Italia Retail
Anmil	Day Ristoservice	Inail
Assoimprenditori Alto Adige	Edenred Italia	INAPP
Assolavoro	Elettra Sincrotrone	LavoroPiu
Assolombarda	Enel	LVH-APA
ASSTRA	Eni	Manageritalia
BPER Banca	Esselunga	MCL
Bracco Imaging	Farindustria	Quanta
Brembo	Federalberghi	Randstad Italia
CIA	Federdistribuzione	Scuola Centrale
Cisl	FederlegnoArredo	Formazione
Cisl Fp	Federmeccanica	Sistema Impresa
CNA	Femca-Cisl	SNFIA
Coldiretti	FIDEF	Sodexo Motivation Solutions Italia Srl
Confagricoltura	Fim-Cisl	Synergie Italia
Confagricoltura Verona	Fim-Cisl Asse del Po	Tempor
Confartigianato	Fim-Cisl Brescia	UBI Banca
Confcommercio	Fincantieri	Uil
Confcooperative	Fipe	Umana
Confesercenti	Fondazione Bruno Kessler	Well Work
Confimi Industria	Fondazione Mach	World Employment Confederation
Confindustria Bergamo	Generali Italia SPA	
Confindustria Verona	Gi Group	

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2017) - IV RAPPORTO ADAPT



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2017)

IV RAPPORTO ADAPT

€ 100,00

ISBN 978-88-98652-93-8



9 788898 652938

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. Quasi 900 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 978-88-98652-93-8

Copyright © ADAPT University Press, 2018

I Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva sono il frutto della raccolta e analisi sistematica di oltre 2000 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 database di www.farecontrattazione.it, piattaforma online 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 posta elettronica: aup@adapt.it.

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

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA IN ITALIA
(2017)**

IV RAPPORTO ADAPT

INDICE

<i>Executive summary</i>	XI
--------------------------------	----

I.

PARTE GENERALE

Sezione I.

La contrattazione collettiva di categoria: i rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2017

<i>Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi</i>	3
1. Contesto di rinnovo e premesse	21
2. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva.....	26
3. Sistema di relazioni industriali e bilateralità.....	32
4. Mercato del lavoro.....	37
4.1. Flessibilità in ingresso	37
4.2. Flessibilità in uscita.....	51
5. Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale	54
5.1. Formazione.....	54
5.2. Classificazione e inquadramento del personale.....	59
5.3. Mansioni e <i>jus variandi</i>	62
5.4. Mobilità geografica	64
5.5. Orario di lavoro	66

5.6. Modalità organizzative del lavoro	72
6. Appalti.....	75
7. Salute, sicurezza e ambiente.....	80
8. Welfare	85
9. Politica salariale.....	86

Sezione II.
Struttura e contenuti
della contrattazione sociale territoriale

<i>Descrizione del campione e quadro di sintesi.....</i>	93
1. Inquadramento del fenomeno.....	98
2. Natura giuridica degli accordi sociali.....	101
2.1. Tipologia di accordi.....	105
2.2. Livello negoziale	109
2.3. Procedure negoziali	110
2.4. Rapporto con fonti legislative e fonti contrattuali di altro livello..	112
2.5. Efficacia soggettiva ed efficacia temporale.....	113
2.6. Clausole di esigibilità	117
2.7. Competenza giudiziaria.....	118
3. Politiche dello sviluppo	118
3.1. Sistema produttivo	120
3.2. Infrastrutture, trasporti, urbanistica.....	121
3.3. Cultura e turismo	124
4. Tutela del territorio e politiche ambientali	125

4.1. Politiche ambientali: dissesto idrogeologico ed alluvioni. Politiche di prevenzione.....	125
4.2. Politiche energetiche	127
4.3. Rifiuti	128
5. Politiche del lavoro.....	129
6. Politiche socio-sanitarie, di welfare e sicurezza	132
7. Sussidi, misure di contrasto alla povertà e politiche per l'inclusione sociale	136
7.1. Politiche abitative.....	138
7.2. Scuola e servizi per l'infanzia	140
7.3. Politiche giovanili e disagio minorile	142
7.4. Servizi per gli anziani.....	144
7.5. Sanità.....	148
7.6. Politiche per la disabilità.....	149
7.7. Immigrazione e integrazione.....	150
8. Sistema tributario e fiscale.....	150
8.1. Imposte sul patrimonio immobiliare: IMU e TASI	152
8.2. Imposta sui rifiuti: TARI	152
8.3. Trasparenza, semplificazione, rapporto con la cittadinanza	153

Sezione III.
Struttura e contenuti
della contrattazione collettiva aziendale

<i>Descrizione dell'insieme di contratti aziendali e quadro di sintesi</i>	155
1. Sistemi di relazioni industriali, contrattazione collettiva e partecipazione	171
1.1. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva.....	171
1.2. Sistema di relazioni industriali e bilateralità.....	174
2. Organizzazione del lavoro	179
2.1. Inquadramento, mansioni e sviluppo professionale	179
2.2. Mobilità geografica	183
2.3. Orario di lavoro	186
2.3.1. Regimi di orario flessibile	191
2.4. Modalità organizzative del lavoro	194
3. Mercato del lavoro e appalti	197
3.1. Flessibilità in ingresso	197
3.2. Flessibilità in uscita.....	203
3.3. Appalti.....	205
4. Benessere organizzativo, ambiente e qualità del lavoro	207
4.1. Welfare	207
4.2. Salute e sicurezza	208
4.3. Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta.....	214
4.4. Tecnologie	214
5. Politica salariale.....	217

5.1. Erogazioni in cifra fissa	217
5.2. Maggiorazioni e indennità varie.....	219
5.3. Retribuzione variabile	221
5.4. Misure di riduzione del costo del lavoro.....	226

II. PARTE MONOGRAFICA

Sezione I. **Contrattazione collettiva e produttività del lavoro nei settori dell'automotive, del turismo, della distribuzione e del Servizio sanitario nazionale**

<i>Executive summary</i>	231
1. Introduzione.....	232
2. Automotive.....	233
2.1. Retribuzione	237
2.2. Partecipazione e coinvolgimento	242
2.3. Organizzazione del lavoro.....	245
2.4. Inclusione e diversità.....	248
3. Turismo.....	251
3.1. Retribuzione	256
3.2. Partecipazione e coinvolgimento	258
3.3. Organizzazione del lavoro.....	260
3.4. Inclusione e diversità.....	263

4. Distribuzione.....	266
4.1. Retribuzione	271
4.2. Partecipazione e coinvolgimento	273
4.3. Organizzazione del lavoro.....	275
4.4. Inclusione e diversità.....	278
5. Servizio sanitario nazionale.....	281
5.1. Retribuzione	283
5.2. Partecipazione e coinvolgimento	286
5.3. Organizzazione del lavoro.....	287
5.4. Inclusione e diversità.....	289
6. Comparazione.....	291

Sezione II.

La contrattazione collettiva dei lavoratori parasubordinati

<i>Executive summary</i>	297
1. Introduzione.....	297
2. Ambito di applicazione.....	300
3. Profili professionali e formazione.....	302
4. Disciplina e qualificazione del rapporto	303
5. Compensi.....	312
6. Diritti e rapporti sindacali	312

EXECUTIVE SUMMARY

Pubblichiamo il IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva all'indomani della firma dell'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, che segna un ritorno di attualità e vitalità delle relazioni industriali. Si tratta di un passaggio importante e positivo che, anche al di là di una valutazione dei contenuti di dettaglio, si colloca in un momento particolarmente delicato per il nostro Paese. La frammentazione politica maturata nel corso degli ultimi anni riflette oggi la difficoltà di interpretare i timidi segnali di ripresa della nostra economia. Anche la rappresentanza del lavoro e dell'impresa fatica a ricomporre molte di quelle faglie che alcuni attenti osservatori, come Marco Biagi e Massimo D'Antona, avevano preconizzato al volgere degli anni Ottanta, identificando tre profili di criticità del conflitto binario tra capitale e lavoro: la tensione tra nazionale, sovranazionale e infranazionale; il conflitto intergenerazionale; la diversificazione geografica della forza lavoro. A queste fratture aperte dalla globalizzazione e dalla diffusione su ampia scala delle tecnologie e analisi dei dati di nuova generazione (come l'*Internet delle Cose* e i *big data*), si aggiunge oggi un inedito sviluppo dell'area del lavoro autonomo che complica non poco l'azione di rappresentanza delle tradizionali centrali confederali del nostro sistema di relazioni industriali. **Le tensioni che derivano da questi dati di complessità che caratterizzano il nostro mercato del lavoro hanno bisogno di risposte decisive e globali**, che ridefiniscano una visione non solo e non tanto del *come*, ma anche e soprattutto del *cosa* rappresentare e del *dove* posizionare l'azione di rappresentanza (politica e sindacale). Al punto da aver portato autorevoli studiosi del lavoro come Thomas Kochan del MIT ad invocare la necessità di riscrivere compiutamente le coordinate e i contenuti essenziali di un nuovo *contratto sociale* che accompagni il definitivo superamento dell'attuale modello socio-economico e del relativo apparato di regole.

Non è affatto chiaro come le proposte al centro dell'attuale dibattito politico e sindacale italiano possano contribuire a ricomporre la profonda disarticolazione e frammentazione che connotano, oggi, la realtà socio-economica, con un aumento vertiginoso del

grado di complessità dell'esperienza e l'emersione di inedite forme di dualismo. Specie se il centro di maggiore preoccupazione pare essere quello sul salario minimo legale, sul recepimento in legge del Testo Unico sulla rappresentanza e sulla riscrittura, anche per il tramite del sostegno legislativo, delle aree merceologiche rispetto alle quali dovrebbe andarsi a misurare il dato di rappresentatività.

In questa direzione sembrano porsi, in larga parte, i contenuti e gli indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva formalizzati da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil nell'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018, attualmente al vaglio delle rispettive categorie. **Si tratta di un'intesa dal forte tenore programmatico, la cui rilevanza sta innanzitutto nella tempistica con cui sopraggiunge**, a pochi giorni, cioè, dalle elezioni politiche. È questo il tratto distintivo di una scelta di autonomia: le parti sociali avanzano una proposta a prescindere dall'esito delle elezioni e dalle maggioranze parlamentari, senza piegarsi sulle convenienze politiche del momento. **Significativo è altresì l'obiettivo di realizzare con questo accordo «un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva** al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati». **Come pure rilevanti sono i pilastri su cui le parti intendono intervenire in via prioritaria, attraverso la sottoscrizione di specifiche intese: welfare, formazione e competenze, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro e partecipazione.**

L'auspicio ora è che l'accordo di programma tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil possa, nella sua declinazione pratica, valorizzare pienamente anche le logiche trasversali della economia e del lavoro 4.0, potenziando gli assetti negoziali di sostegno al territorio come fatto, per esempio, nelle PMI metalmeccaniche della Provincia di Bergamo, con l'accordo del 18 dicembre 2017 tra Confimi Apindustria Bergamo e le strutture territoriali di Fim-Cisl e Uilm-Uil. Sono infatti i territori i luoghi oggi privilegiati per la regolazione di mercati del lavoro policentrici, almeno per Paesi come l'Italia che ambiscono a posizionarsi ai vertici delle catene globali del valore, cosa possibile a condizione ovviamente

che le piattaforme negoziali di territorio siano in forte coordinamento federativo con tutti gli altri territori, con il livello nazionale e con le filiere che danno forma e contenuti a uno spazio economico oramai interconnesso su scala globale. **L'economia del futuro, del resto, va nella direzione del superamento della autosufficienza dei vecchi mondi** (scuola, università, impresa) e della costruzione di ecosistemi territoriali che aggregano e integrano tra di loro i contesti dell'apprendimento, quelli della innovazione e della ricerca e quelli della produzione. La competizione, oggi, si gioca su scala globale, ma trova nelle comunità, nei territori gli ecosistemi dello sviluppo.

Anche le recenti vicende di Uber e Amazon hanno avuto il merito di calare nella realtà le tante parole spese in questi ultimi mesi sull'impatto delle tecnologie di nuova generazione su lavoro, relazioni industriali e sistemi di welfare. Hanno dimostrato come, pur all'interno di catene (o matrici) del valore globali, le (buone) relazioni industriali siano ancora il metodo più affidabile per trovare caso per caso, e in logica di prossimità, il giusto equilibrio tra interessi contrapposti. **Gli stessi interventi della contrattazione aziendale di ripristino dell'articolo 18 dello Statuto vanno accolti in questa prospettiva come segnali di vitalità** e capacità della contrattazione di individuare il punto qualificante dei rapporti di lavoro non tanto nella regola formale, imposta dalla legge, quanto nella sostenibilità, mutevole nel tempo e da contesto a contesto, di un preciso modello di organizzazione delle attività produttive e lavorative.

Nel solco delle precedenti edizioni del Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia, anche quest'anno i ricercatori di ADAPT hanno con passione e rigore scientifico analizzato centinaia di contratti collettivi raccolti con la preziosa collaborazione di tante aziende, sindacati e associazioni datoriali che sostengono la nostra Scuola. Ciò con l'obiettivo di raccontare il cambiamento del lavoro attraverso le lenti dei contratti collettivi, nell'intento di restituire alle parti sociali e agli studiosi della materia una visione d'insieme sugli sviluppi contrattuali utile a orientare e informare idee, strategie e proposte per rendere gli attori del nostro sistema di relazioni industriali artefici e protagonisti di un nuovo *contratto sociale* che, sulla scorta delle raccomandazioni provenienti dalla comunità internazionale, rilanci la produttività e

la crescita del Paese nella direzione di uno sviluppo inclusivo e sostenibile.

Sintesi delle principali evidenze

La prima evidenza del IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva è la crescita del numero di contratti collettivi nazionali di lavoro. Nel 2017 sono stati sottoscritti ben 43 CCNL da federazioni di settore aderenti a Cgil, Cisl e Uil, a fronte dei 24 firmati nel 2016 e dei 13 del 2015. Questo dato indica in modo inequivocabile che il proliferare dei contratti di categoria non è dovuto soltanto al fenomeno (patologico) della contrattazione c.d. pirata: di fianco ai fenomeni di *dumping* contrattuale promossi da associazioni poco o nulla rappresentative, si registra uno sviluppo fisiologico della contrattazione collettiva nella direzione di una specializzazione settoriale che tuttavia determina una frammentazione anche nei contenuti contrattuali. **Se da un lato si osservano pratiche imitative delle misure pattuite nei contratti “apripista” come il CCNL Metalmeccanici o il CCNL Terziario, distribuzione e servizi, dall’altro emergono contenuti di carattere innovativo:** non più solamente la previsione di contratti aziendali o territoriali, ad esempio, ma anche di bacino e di gruppo; non più soltanto la fissazione degli incrementi dei minimi tabellari, ma anche la disciplina diretta di premi di risultato.

Box 1 – *La contrattazione collettiva di categoria: i rinnovi contrattuali (CCNL) nel 2017*

- cresce il numero di CCNL
- si riscontrano molte misure di flessibilità regolate direttamente dal CCNL
- i rinnovi economici devolvono quote significative di salario alla contrattazione aziendale, sotto forma di premio di risultato o welfare

Ciò che affiora come tratto comune nei diversi settori produttivi è il tendenziale superamento, da un lato, dell’idea granitica del minimo tabellare come variabile dipendente solo dal tasso di inflazione; dall’altro la convinzione che la ricerca della produttività

debba essere affidata unicamente al contratto aziendale. Nel primo caso, assistiamo a una sempre più marcata devoluzione di quote di incrementi retributivi in favore della contrattazione aziendale, chiamata a declinare l'aumento del costo del lavoro derivante dal rinnovo del CCNL in maniera flessibile, sotto forma di premio di risultato, misure di welfare e *flexible benefits*. Nel secondo caso, il CCNL si fa carico di inserire nelle dinamiche dello scambio quote dirette di flessibilità, sia per quanto concerne gli aspetti retributivi, sia in relazione alla flessibilità organizzativa. In altre parole, **è come se le funzioni del CCNL e del contratto aziendale tendessero a sovrapporsi nella direzione di un rapporto non più soltanto di sussidiarietà, ma anche di cedevolezza**, nella misura in cui il contratto nazionale non si limita solo a delegare la disciplina della flessibilità al livello decentrato di contrattazione, ma la regola direttamente, nella prospettiva che il livello aziendale non intervenga.

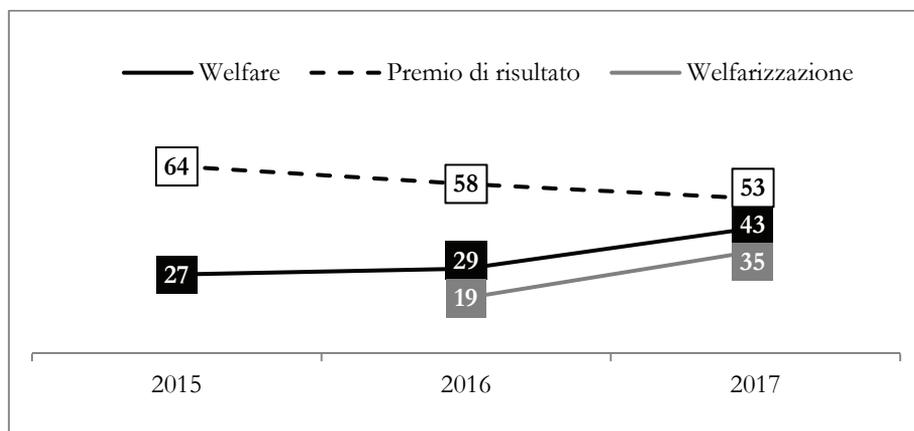
Il IV Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva ha dedicato un ampio approfondimento ai contenuti della contrattazione sociale territoriale. Ciò che emerge, in particolare, è l'enorme potenziale, talvolta ancora inespresso o comunque relegato ad una mera dimensione programmatica, di un modello innovativo della rappresentanza sociale e del lavoro che fa perno su una maggiore confederalità della forma organizzativa e che, nell'interazione con il soggetto pubblico (le amministrazioni locali), si configura come momento di raccordo tra istanze di tutela del lavoro e interessi pubblici di carattere generale. Nella contrattazione sociale territoriale trovano cittadinanza temi legati alle politiche di sviluppo (infrastrutture, trasporti, urbanistica, cultura, turismo), alla tutela del territorio e alle politiche ambientali (dissesto idrogeologico ed alluvioni, politiche energetiche, rifiuti), alle politiche socio-sanitarie, di welfare e sicurezza, alle misure di contrasto alla povertà e per inclusione sociale (politiche abitative, scuola e servizi per l'infanzia, politiche giovanili e disagio minorile, servizi per gli anziani).

Box 2 – *La contrattazione sociale territoriale*

- la contrattazione sociale territoriale interviene su una ampia gamma di diritti sociali e di cittadinanza ascrivibili alla persona
- emerge un ruolo del sindacato che estende la propria azione di rappresentanza dall'interesse collettivo all'interesse generale; si replica, sul piano locale, la pratica concertativa tradizionalmente sperimentata a livello nazionale
- i limiti della contrattazione sociale territoriale si riscontrano nella diffusione, nella efficacia e nella esigibilità dei contenuti contrattuali

Il 2017 è stato, indubbiamente, l'anno del welfare anche e soprattutto nella contrattazione collettiva aziendale. Al tema abbiamo dedicato non solo un libro bianco (ADAPT, AMICI DI MARCO BIAGI, *Libro bianco per un welfare della persona al tempo della Quarta rivoluzione industriale e della crisi del ceto medio*, 2017), ma un ampio approfondimento confluito nel primo rapporto sul welfare occupazionale e aziendale in Italia redatto da ADAPT e UBI Welfare (*Welfare for People. Primo rapporto su Il welfare occupazione e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2018). Alla crescita quantitativa della frequenza contrattuale della materia, tuttavia, non corrisponde ancora un ampliamento della gamma di prestazioni, beni e servizi ad essa ascrivibili, confermandosi piuttosto un orientamento delle parti, tanto a livello di settore che in azienda, verso misure di tipo tradizionale: conciliazione vita-lavoro, buoni pasto, assistenza sanitaria e previdenza complementare si confermano gli istituti con la maggiore frequenza contrattuale. Nell'ambito della contrattazione collettiva aziendale trova comunque riscontro la tendenza a un mutamento dei termini della corrispettività rilevato anche nell'analisi dei CCNL. Il grafico che segue è talmente esemplificativo in tal senso, da rendere ipotizzabile l'esistenza di un tasso di sostituzione tra premi di risultato e misure di welfare.

Grafico 1 – Premio di risultato e welfare nella contrattazione aziendale (2015-2017) (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nelle precedenti edizioni del Rapporto ADAPT abbiamo messo in evidenza la vitalità e la ricchezza regolativa della contrattazione collettiva aziendale. È soprattutto nei luoghi di lavoro che le relazioni industriali si stanno affermando come metodo privilegiato per risolvere le molteplici tensioni che tanto stanno mettendo in crisi il nostro sistema di rappresentanza. Allo stesso modo abbiamo evidenziato i limiti della contrattazione aziendale, constatando come ancora restassero sullo sfondo alcune determinanti della nuova grande trasformazione del lavoro: quella tecnologica – *Industry 4.0* e digitalizzazione del lavoro – *in primis*. Eppure, **nei rinnovi dei contratti aziendali del 2017 si registra un importante, seppur ancora contenuto, cambio di passo anche su questa frontiera di innovazione tematica.**

Il tema della digitalizzazione comincia a diffondersi nella contrattazione aziendale, anche sulla scorta degli intenti programmatici formalizzati nell’ambito della contrattazione nazionale: è stato, in particolare, il rinnovo 2016 dei metalmeccanici ad aprire la strada a percorsi partecipativi tesi a creare, attraverso la leva della formazione e dell’organizzazione del lavoro, le condizioni di contesto e le competenze abilitanti per la diffusione di modelli di produzione tecnologicamente avanzati. Aumentano le disposizioni riguardanti l’introduzione di nuove tecnologie e l’esigenza di sviluppare algoritmi e reti neurali per una el-

borazione dinamica e progressiva delle informazioni, al fine di contribuire a un miglior funzionamento delle macchine e di rispondere in maniera più efficiente alle richieste dei clienti. **Temi correlati a questi cambiamenti sono i seguenti: *cyber security*, cambiamenti nella organizzazione del lavoro, professionalità e *privacy*.**

Box 3 – *La contrattazione aziendale nel 2017*

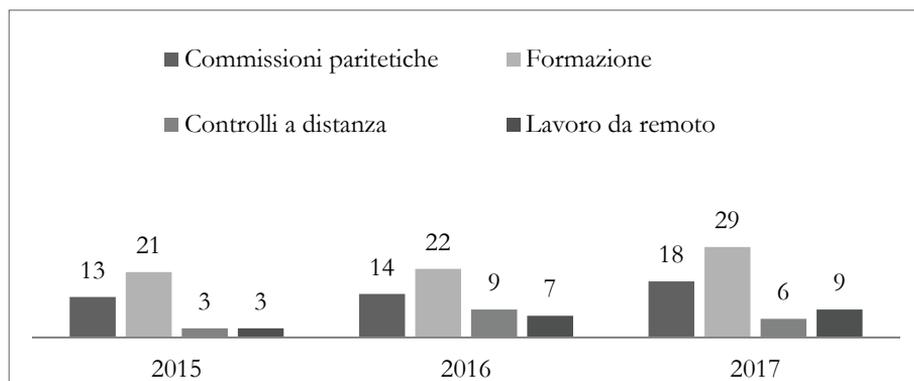
- si conferma il carattere integrativo e migliorativo della contrattazione aziendale
- i contenuti dei contratti sono in evoluzione: oltre al dilagare della materia del welfare, cresce l'attenzione ai temi della digitalizzazione e della Industria 4.0, i quali cominciano ad impattare su organizzazione del lavoro, formazione e dinamiche redistributive
- alle pratiche contrattuali sperimentali continuano ad affiancarsi istituti tradizionali, talvolta espressivi di una resistenza al cambiamento, o comunque di una minore rilevanza dei processi di innovazione all'interno di talune realtà produttive

Dove normati, crescita professionale e formazione sono considerati fattori strategici ai fini di accompagnare il cambiamento verso nuovi modelli di produzione. Le disposizioni in materia riguardano cinque tipi di misure: la pianificazione dei percorsi formativi (solitamente con il coinvolgimento della RSU o delle OO.SS. territoriali); l'istituzione di organismi paritetici; i contenuti (anche inerenti alle tecnologie digitali e all'*Industry 4.0*) e le modalità di svolgimento delle attività formative (accanto alle modalità tradizionali, emergono le possibilità di *e-learning* e la costituzione di Academy aziendali); il loro finanziamento (spesso tramite i fondi interprofessionali per la formazione continua); e la loro certificazione (ad esempio tramite libretti formativi individuali).

Fondamentali, in questa prospettiva, sono quelle disposizioni che introducono sistemi e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, in forte crescita rispetto agli anni passati. Tra questi, si distinguono principalmente sistemi volti ad incentivare la presentazione di proposte innovative da parte dei dipendenti, e gruppi di lavoro nei quali i dipendenti sono chiamati a colla-

borare direttamente con i responsabili aziendali allo sviluppo dell'impresa.

Grafico 2 – Istituti connessi ai cambiamenti del lavoro nella contrattazione aziendale (2015-2017) (%)



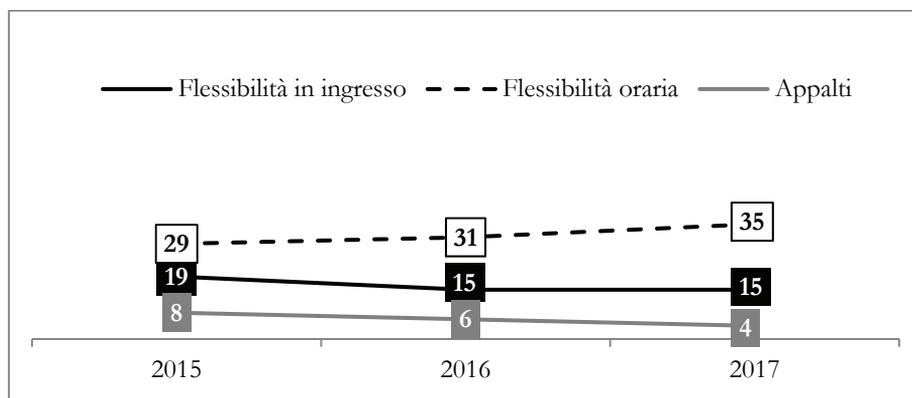
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

A seguito della presentazione in Parlamento dei primi progetti di legge di regolazione dello *smart working*, **la contrattazione ha iniziato a interessarsi con maggior concretezza del c.d. lavoro agile, con previsioni di carattere prevalentemente sperimentale**, in attesa di chiarimenti legislativi dati come imminenti e che invece hanno subito una significativa dilatazione, rispetto ai tempi inizialmente prospettati, prima di giungere alla pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* della legge 22 maggio 2017, n. 81. Anche a questo tema abbiamo dedicato un ampio approfondimento, confluito in una guida operativa, basata sull'analisi della contrattazione collettiva che ha già regolato il lavoro agile raccolta nell'Osservatorio ADAPT sullo *smart working* (cfr. E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017). Relativamente ai contenuti, la contrattazione aziendale del 2017 ha cercato di precisare e specificare sia il concetto di produttività, in termini di maggiore focalizzazione sugli obiettivi, responsabilizzazione sui risultati, riduzione dell'assenteismo, efficienza organizzativa, cultura della performance, riduzione dei costi aziendali per gli spazi fisici, sia quello di conciliazione

vita e lavoro, in chiave di miglior benessere per il lavoratore, sostenibilità del lavoro, non di rado ricondotto dentro il più ampio contenitore del welfare aziendale. **Nel complesso della lettura del materiale contrattuale sin qui elaborato dalle parti sociali, affiora tuttavia l'intento dei soggetti regolatori di eludere o comunque neutralizzare, attraverso l'introduzione del lavoro agile, i principali nodi giuridici della normativa del telelavoro.** Indice, questo, del fatto che l'attuale quadro regolatorio non solo intercetti una parte molto limitata del cambiamento tecnologico in atto nei processi produttivi e nei modi di lavorare ma neppure contribuisca a comporre quel complesso puzzle del lavoro nella impresa in via di trasformazione che, di riforma in riforma, vede continuamente aggiungersi e poi improvvisamente sottrarsi tasselli normativi (lavoro coordinato, lavoro a progetto, lavoro etero-organizzato, telelavoro, lavoro agile, ecc.) destinati a non convergere ancora dentro un disegno unitario di modernizzazione del diritto del lavoro italiano.

Va d'altro canto rilevato che anche ai tempi dello *smart working* e del *time porosity*, **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 strumenti imprescindibili per allineare le ritmiche produttive alle mutevoli esigenze dei mercati, così consentendo il recupero di preziosi margini di competitività.** Questo è indicativo della forte eterogeneità non solo delle aziende che operano in diversi settori, ma anche delle funzioni intraziendali. Eterogeneità che tende a riscontrarsi nei contenuti della contrattazione collettiva in termini di delimitazione del campo di applicazione delle misure negoziate.

Grafico 3 – Flessibilità organizzativa nella contrattazione aziendale (2015-2017) (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La contrattazione di produttività nelle aziende italiane sembra essere polarizzata, in generale, tra poche buone prassi e molte cattive prassi. Le *best practices*, sono quelle in cui i contenuti negoziali si configurano in termini di sostenibilità: salari più alti, ma legati alla performance e alla evoluzione flessibile dei sistemi di classificazione e inquadramento; più flessibilità oraria, ma anche più misure di welfare e conciliazione vita-lavoro; più istituzioni partecipative e minore conflittualità. Le “peggiori pratiche” sono quelle in cui prevalgono relazioni industriali conflittuali, un approccio alla dinamica negoziale meramente redistributivo o funzionale a gestire l'emergenza, con effetti negativi sui contenuti della contrattazione collettiva, in termini di: ricorso agli scioperi per impedire l'attuazione delle flessibilità stabilite a livello di CCNL; salari più bassi ma fissi; minore partecipazione organizzativa. **Tra le dinamiche contrattuali poco favorevoli ad un riallineamento tra salari e produttività va richiamata la persistente diffusione degli accordi c.d. “fotocopia” sottoscritti a livello provinciale**, i quali danno luogo alla detassazione di incrementi economici disposti anche unilateralmente, o comunque al di fuori di una dinamica virtuosa di bilanciamento tra flessibilità organizzativa e corrispondenti aumenti retributivi variabili.

In questo contesto maturano le premesse per forme di dualismo nel mercato del lavoro e per comportamenti opportunistici da parte di aziende che operano di fatto alla stregua di *free riders*, a detrimento di

concorrenti che invece hanno scelto la via della sostenibilità quale principale strategia di business oltreché di relazioni industriali. Emergono inoltre contraddizioni come ad esempio quella di una relazione anticiclica tra salari e produttività, per cui i salari crescono quando diminuisce la produttività e viceversa; oppure la tendenza a bilanciare le rigidità nell'organizzazione del lavoro con il ricorso a tipologie contrattuali flessibili anche laddove non strettamente necessitate dal tipo di produzione.

Box 4 – Contrattazione collettiva e produttività del lavoro

- nei settori analizzati (automotive, distribuzione, turismo e sanità) si registra un compromesso equilibrato tra misure di flessibilità e sostenibilità del lavoro
- sono presenti molte misure funzionali a favorire incrementi di produttività, specie in relazione alla flessibilità organizzativa. Disciplina delle tipologie contrattuali flessibili, tentativi di riforma dei sistemi di classificazione e schemi di flessibilità oraria sono esemplificativi in tal senso. D'altro canto, vi sono molte misure, spesso mediate dalla bilateralità, di welfare e inclusione sociale, oltre a istituzioni partecipative come comitati e organismi di confronto tra rappresentanze aziendali e sindacali
- il compromesso tra produttività e sostenibilità del lavoro riscontrabile nei CCNL è tuttavia messo in pericolo dalla diffusione della contrattazione pirata: fenomeni di c.d. *dumping* contrattuale rischiano nel lungo periodo di deteriorare gli indici di produttività del lavoro più che migliorarli

Gli accordi “anti Jobs Act” firmati alla Ducati, alla Lamborghini e in altre aziende metalmeccaniche hanno suscitato un grande clamore mediatico. È senz'altro vero che si tratta di accordi di indubbia rilevanza, innanzitutto per il contenuto simbolico che veicolano, come lo fu l'intesa Trelleborg, che – all'indomani dell'approvazione del decreto n. 23/2015 – reintrodusse l'articolo 18 a titolo di benefit, al pari del recente e dibattuto accordo ACEA. Le due eccellenze italiane in ambito motoristico, in particolare, si sono poste l'obiettivo di fornire una maggiore tutela ai propri lavoratori riguardo a tre delle materie maggiormente interessate dai processi di deregolazione del mercato del lavoro promossi dal legislatore del *Jobs Act*: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo; la tutela delle professionalità acquisite (mansioni); gli strumenti di controllo a distanza del lavoratore. **Eppure, come dichiarato dalle stesse**

OO.SS. firmatarie, questi accordi si limitano a mettere nero su bianco alcune prassi di tipo procedurale già in essere in azienda, in virtù di una cultura di relazioni industriali improntata ai principi della partecipazione e della collaborazione. Le esperienze contrattuali qui richiamate sono comunque esemplificative di un trend opposto a quello dell'aziendalizzazione selvaggia delle relazioni industriali. Nel prendere atto dei processi di deregolazione del mercato del lavoro, il sindacato nei contesti in cui può vantare un potere di rappresentanza significativo pare riposizionare la propria azione rivendicativa sul piano della sostenibilità e della partecipazione. **Ne conseguono accordi che non cancellano il *Jobs Act*, ma ne rendono più sostenibile la applicazione, esplicitando un importante ruolo gestionale di mediazione e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali,** che indirettamente rappresenta un solido argine all'uso discrezionale dello strapotere che il legislatore ha consegnato nelle mani delle aziende con la più recente stagione di riforma del mercato del lavoro.

Box 5 – Contrattazione collettiva e *Jobs Act*

- sono poco diffusi accordi aziendali c.d. anti *Jobs Act*, volti a neutralizzare l'applicazione delle maggiori flessibilità derivanti dalla riforma del lavoro, in ordine all'art. 18, alle mansioni e ai controlli a distanza
- dove firmati, simili accordi non cancellano il *Jobs Act*, ma ne rendono più sostenibile l'applicazione, esplicitando un importante ruolo gestionale di mediazione e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali
- sono diffusi invece in diversi settori accordi nazionali per la disciplina delle collaborazioni, sottoscritti ai sensi dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015

D'altro canto, il recupero di un rapporto sinergico tra legge e contrattazione collettiva è emerso anche in relazione agli accordi sulle collaborazioni, sottoscritti in molteplici settori produttivi, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in forza del quale non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economi-

co e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». Per quanto concerne il contenuto degli accordi, questi contengono una disciplina pressappoco esaustiva, volta a coprire le diverse fasi del rapporto: instaurazione, forma del contratto, ipotesi di sospensione, recesso, retribuzione. Sotto il profilo della qualificazione, talvolta le parti sociali hanno cercato di differenziare la tipologia di rapporto rispetto a quella prevista dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, qualificandolo – a volte anche in modo esplicito – come autonomo.

* * * * *

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 2.000 contratti sottoscritti ai vari livelli tra il 2012 e il 2017. Per il Rapporto 2017, 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 2017 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 considerati nell'analisi

le materie e gli istituti regolati, settore per settore, dai precedenti rinnovi contrattuali.

Contrattazione sociale territoriale

Ogni anno il Rapporto dedica un focus su un settore produttivo con una significativa tradizione di contrattazione territoriale. Mentre il primo Rapporto ha analizzato la contrattazione territoriale in edilizia, il secondo la contrattazione territoriale in agricoltura, il terzo la contrattazione territoriale nel turismo, nel 2017 la scelta è ricaduta sull'analisi di un insieme di c.d. accordi sociali territoriali raccolti nell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione sociale costituito dalla Cgil e dallo Spi. Gli accordi sono consultabili all'indirizzo: <http://cgil.retedelsociale.it>. Si tratta di un'analisi di tipo qualitativo, rispetto alla quale gli accordi e le casistiche riportate valgono a mero titolo esemplificativo. Per un'analisi quantitativa degli istituti richiamati nel testo, si rimanda alle elaborazioni contenute nei Rapporti annuali elaborati dalla Cgil, dallo Spi e dalla Fondazione di Vittorio, consultabili all'indirizzo http://www.spi.cgil.it/Osservatorio_nazionale_sulla_Contrattazione_sociale.

Contratti aziendali

La selezione dei contratti aziendali avviene esclusivamente sulla base dell'anno di sottoscrizione (il 2017) 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 2017 sono stati raccolti quattrocento contratti collettivi aziendali. La raccolta si è dispiegata da settembre a dicembre 2017 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 (8%); 50-249 dipendenti (27%); 250-499 dipendenti (12%); 500-999 dipendenti (10%); oltre 1.000 dipendenti (43%). 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 2017

SOMMARIO: *Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi.* – 1. Contesto di rinnovo e premesse. – 2. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva. – 3. Sistema di relazioni industriali e bilateralità. – 4. Mercato del lavoro. – 4.1. Flessibilità in ingresso. – 4.2. Flessibilità in uscita. – 5. Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale. – 5.1. Formazione. – 5.2. Classificazione e inquadramento del personale. – 5.3. Mansioni e *jus variandi*. – 5.4. Mobilità geografica. – 5.5. Orario di lavoro. – 5.6. Modalità organizzative del lavoro. – 6. Appalti. – 7. Salute, sicurezza e ambiente. – 8. Welfare. – 9. Politica salariale.

Descrizione del campione di CCNL e quadro di sintesi

Questa parte del Rapporto è dedicata all'analisi sistematica degli istituti regolati dai rinnovi dei CCNL (in seguito, CCNL), sottoscritti nell'anno 2017 (tabella 1) ⁽¹⁾. Gli accordi presi in rassegna coprono la to-

⁽¹⁾ I rinnovi contrattuali del 2017 hanno interessato i seguenti settori produttivi: agenzie marittime (CCNL Agenzie marittime); piccola e media industria alimentare (integrativo CCNL Alimentari PMI); imprese artigiane e non artigiane del settore alimentare e imprese della panificazione (CCNL Area Alimentari e panificazione + integrativo); gruppo Anas (integrativo CCNL Anas); agenzie di assicurazioni in gestione libera (CCNL Agenzie di assicurazione); industria mineraria e petrolifera (CCNL Attività minerarie); industria delle calzature (CCNL Calzature); 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); industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL (integrativo CCNL Chimico-farmaceutico); cooperative metalmeccaniche (CCNL Cooperative metalmeccaniche + integrativo); imprese creditizie, finanziarie e strumentali (integrativo CCNL Credito); imprese che realizzano l'edizione italiana di prodotti attraverso il doppiaggio (CCNL Doppiaggio); imprese del settore elettrico (CCNL Elettrici + integrativo); industria dell'energia e del petrolio (CCNL Energia e petrolio); settore delle fabbricerie (CCNL Fabbricerie); aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa (CCNL Federcasa); settore Gas e acqua (CCNL Gas e acqua); settore Giocattoli (CCNL Giocattoli); aziende municipalizzate di igiene urbana (integrativo CCNL Igiene ambientale); imbarcati su natanti di cooperative di pesca (CCNL Cooperative di pesca); Imprese di assicurazione (CCNL Imprese di assicurazione); piccole e medie industrie di escavazio-

talità dei rinnovi contrattuali sottoscritti nell'anno di riferimento dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil.

ne e lavorazione dei materiali lapidei (CCNL Lapedei PMI); piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento e manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle (CCNL Laterizi PMI); piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e industrie boschive e forestali (CCNL Legno PMI); industria metalmeccanica e della installazione di impianti (integrativo CCNL Metalmeccanici); piccola e media industria metalmeccanica e della installazione di impianti (CCNL Metalmeccanici PMI); piccola e media industria del settore tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, occhiali, giocattoli, penne, spazzole e pennelli, dei settori chimico e settori accorpata plastica, gomma, abrasivi, ceramica, vetro e del settore Decorazione piastrelle in terzo fuoco (CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI); imprese esercenti l'attività funebre (CCNL Onoranze funebri); imprese della logistica, trasporto merci e spedizione (CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione); imprese fabbricanti articoli ottici (integrativo CCNL Occhiali); settore orafo, argentiero e della gioielleria (CCNL Orafi e argentieri); aziende ortofrutticole e agrumarie (CCNL Ortofrutticoli e agrumari); aziende di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari (CCNL Panificazione-Pasticceria e affini); Poste italiane (CCNL Poste italiane); quadri e impiegati agricoli (CCNL Impiegati agricoli); imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi medici e tessili affini (integrativo CCNL Lavanderie industriali); imprese e società esercenti servizi ambientali (integrativo CCNL Servizi ambientali); imprese socio-sanitarie-assistenziali-educative (CCNL Servizi assistenziali); aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto (CCNL Tabacco); imprese del terziario, distribuzione e servizi (integrativo CCNL Terziario); industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo, camicerie, biancheria personale e da casa, confezioni in pelle e succedanei, divise e abiti da lavoro, corsetteria, cravatte, sciarpe e foulard, accessori dell'abbigliamento, oggetti cuciti in genere, bottoni ed articoli affini, della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia, della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia, della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche, cotoniera, liniera e delle fibre affini, della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi; aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile, aziende dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica (CCNL Tessile); imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero, pulitintolavanderia, occhialeria, della chimica e della ceramica (CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica + integrativo); aziende del settore Turismo (integrativo CCNL Turismo).

Tabella 1 – Rinnovi contrattuali 2017

Settore	Data	Parti datoriali	Parti sindacali
Agenzie marittime	14/12/2017	Federagenti	Filt-Cgil Fit-Cisl Ultrasporti
Alimentari PMI (integrativo)	06/03/2017	Unionalimentari Confapi	Fai-Cisl Flai-Cgil Uila-Uil
Area Alimentari e panificazione	23/02/2017	CNA-Agroalimentare Confartigianato- Alimentazione Casartigiani CLAAI	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Area Alimentari e panificazione (integrativo)	06/03/2017	CNA-Agroalimentare Confartigianato- Alimentazione Casartigiani CLAAI	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Anas (integrativi)	30/11/2017	Gruppo Anas	Filt-Cgil Fit-Cisl Uilpa Anas Federazione Ugl Viabilità e logistica Sada Fast Confasal SNALA Cisol
Agenzie di assicurazione	18/12/2017	ANAPA	First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil FNA
Attività minerarie	15/02/2017	Assomineraria	Filctem Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Calzature	27/04/2017	Assocalzaturifici	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil

Cemento PMI	24/01/2017	Confapi Aniem	Fillea-Cgil Filca-Cisl Feneal-Uil
Chimico-farmaceutico (integrativo)	27/06/2017	Federchimica Farmindustria	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Cooperative metalmeccaniche	26/01/2017	Ancpl Legacoop Federlavoro e Servizi Confcooperative Agci Produzione e Servizi	Fiom-Cgil Fim-Cisl Uilm-Uil
Cooperative metalmeccaniche (integrativi)	12/06/2017 06/12/2017	Ancpl Legacoop Federlavoro e Servizi Confcooperative Agci Produzione e Servizi	Fiom-Cgil Fim-Cisl Uilm-Uil
Credito (integrativi)	08/02/2017 08/03/2017	ABI	Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca Unisin
Doppiaggio	27/02/2017	Anica AID 2014	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Elettrici	25/01/2017	Assoelettrica Utilitalia Enel GSE So.G.I.N. Terna Energia Concorrente	Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil
Elettrici (integrativo)	20/01/2017	Assoelettrica Utilitalia Enel GSE So.G.I.N.	Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

		Terna Energia Concorrente	
Energia e petrolio	25/01/2017	Confindustria Energia	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Fabbricerie	14/06/2017	AFI	Fp-Cgil Cisl-Fps Uilfpl
Federcasa	05/12/2017	Federcasa	FP-Cgil Cisl-FP Uil-FP FESICA CONFSAL
Gas e acqua	18/05/2017	Anfida Anigas Assogas Confindustria Energia Igas Utilitalia	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Giocattoli	20/02/2017	Assogiocattoli	Femca-Cisl Filctem-Cgil Uiltec-Uil
Igiene ambientale (integrativi)	13/03/2017 03/05/2017 (2) 07/06/2017 (2) 05/07/2017 25/07/2017 (3) 30/10/2017	Utilitalia Cisambiente Legacoopservizi	Fp-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Fiadel
Cooperative di pesca	20/02/2017	Agci-Agrital Federcoopescap Confcooperative Legacoop- Agroalimentare	Fai-Cisl Flai-Cgil Uilapesca
Imprese di assicurazione	22/02/2017	ANIA	First-Cisl Fisac-Cgil Fna Snfia Uilca

Lapidei PMI	14/09/2017	ANIEM-Confimi Impresa ANIER-Confimi Impresa	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Laterizi PMI	23/06/2017	Confapi-Aniem	Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil
Legno PMI	18/04/2017	Unital-Confapi	Filca-Cisl Fillea-Cgil Feneal-Uil
Metalmeccanici (integrativi)	05/07/2017 19/07/2017	Federmeccanica Assistal	Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil
Metalmeccanici PMI	03/07/2017	Unionmeccanica-Confapi	Fim-Cisl Fiom-Cgil Uilm-Uil
Moda-Chimica- Ceramica- Decorazione PMI	07/11/2017	CNA Federmoda CNA Produzione CNA Artistico e Tradizionale Confartigianato-Moda Confartigianato-Chimica Confartigianato- Ceramica Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Onoranze funebri	05/05/2017	FENIOF	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti
Logistica, trasporto merci e spedizione	03/12/2017	AITE, AITI, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, FISl, Trasportounito FIAP- assistite da Confetra Anita FAI, Assotir, Federtraslochi,	Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti

		Federlogistica, Fiap, Unitai-assistite da Conftrasporto CNA- FITA Confartigianato Trasporti SNA-Casartigiani CLAAI	
Occhiali (integrativo)	17/05/2017	ANFAO	Femca-Cisl Filctem-Cgil Uiltec-Uil
Orafi e argentieri	18/05/2017	Federorafì	Fiom-Cgil Fim-Cisl Uilm-Uil
Ortofrutticoli e agrumari	27/06/2017	Associazione imprese ortofrutticole- Fruitimprese	Fisascat-Cisl Flai-Cgil Uiltucs-Uil
Panificazione- Pasticceria e affini	17/05/2017	FIPPA Assopanificatori	Flai-Cgil Fai-Cisl Uila-Uil
Poste italiane	30/11/2017	Poste italiane	Slc-Cgil Slp-Cisl Uil Poste Failp-Cisal Confsal Com.ni Ugl Com.ni
Impiegati agricoli	23/02/2017	Confagricoltura Coldiretti CIA	Confederdia Fai-Cisl Flai-Cgil Uila-Uil
Lavanderie industriali (integrativo)	11/05/2017	Assosistema	Femca-Cisl Filctem-Cgil Uiltec-Uil
Servizi ambientali (integrativi)	06/03/2017 07/03/2017 22/03/2017 27/04/2017 19/05/2017 20/06/2017	FISE Assoambiente FISE	Fp-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Fiadel

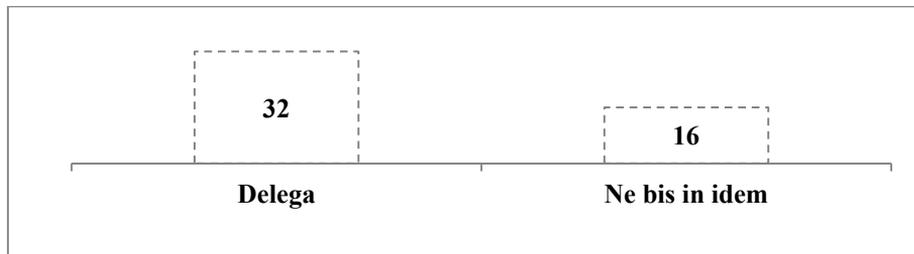
	15/11/2017		
Servizi assistenziali	20/02/2017	Agidae	Fp-Cgil Fisascat- Cisl/Fist-Cisl Uiltucs
Tabacco	08/05/2017	APTI	Fai-Cisl Flai-Cgil Uila-Uil
Terziario (integrativo)	26/09/2017	Confcommercio	Filcams- Cgil Fisascat- Cisl Uiltucs- Uil
Tessile	21/02/2017	SMI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Tessile-Moda- Chimica-Ceramica	14/12/2017	CNA Federmoda CNA Produzione CNA Artistico e Tradizionale CNA Servizi alla comunità Confartigianato-Moda Confartigianato-Chimica Confartigianato- Ceramica Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil
Tessile-Moda- Chimica-Ceramica (integrativo)	20/12/2017	CNA Federmoda CNA Produzione CNA Artistico e Tradizionale CNA Servizi alla comunità Confartigianato-Moda Confartigianato-Chimica Confartigianato- Ceramica Casartigiani CLAAI	Filctem-Cgil Femca-Cisl Uiltec-Uil

Turismo (integrativo)	09/02/2017	Federalberghi FAITA Confcommercio-Imprese per l'Italia	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil
--------------------------	------------	---	--

Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva

La tornata di rinnovi contrattuali conferma, ampiamente, la articolazione della contrattazione collettiva su due livelli. Aumentano, rispetto al precedente Rapporto, le tipologie di contrattazione di secondo livello riconosciute: non più solamente contratti aziendali o territoriali ma anche di bacino e di gruppo. Il coordinamento degli assetti contrattuali rispetta i principi della delega e del *ne bis in idem*, in forma complementare a clausole di uscita che consentono alla contrattazione aziendale di derogare, a certe condizioni, quanto stabilito dal CCNL.

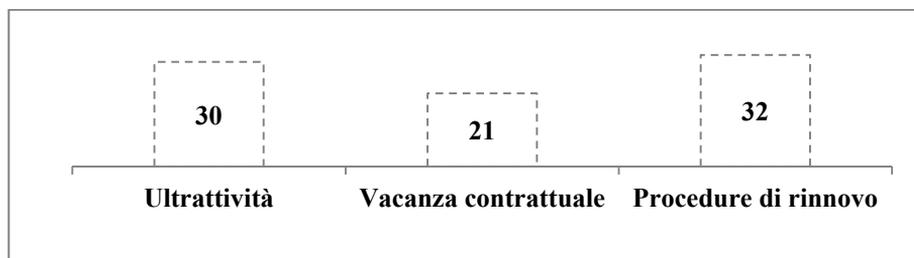
Grafico 1 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole relative alla tecnica della delega e al principio del *ne bis in idem* nell'articolazione degli assetti contrattuali (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Alcuni accordi esigono il rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni fra le trattative condotte sui due livelli. Numerose sono le clausole di ultrattività con riconoscimento di un elemento economico a compensazione del periodo di carenza contrattuale. Così come numerosi sono gli accordi che disciplinano in modo puntuale procedure di rinnovo contrattuale.

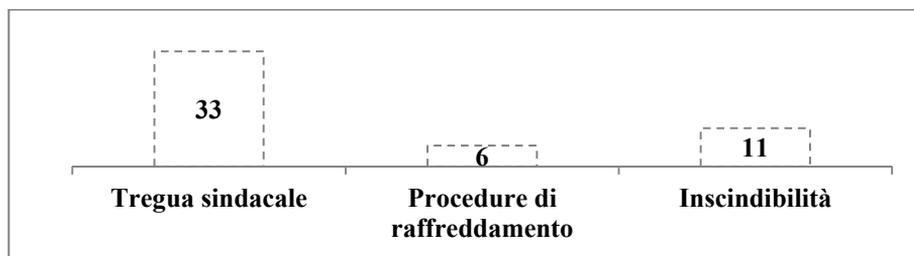
Grafico 2 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole di ultrattività, vacanza contrattuale e procedure di rinnovo (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Clausole di tregua sono disciplinate rispetto ai periodi di rinnovo mentre meno frequenti sono le misure di proceduralizzazione dello sciopero e le clausole di inscindibilità.

Grafico 3 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole di tregua sindacale, procedure di raffreddamento del conflitto e clausole di inscindibilità (%)



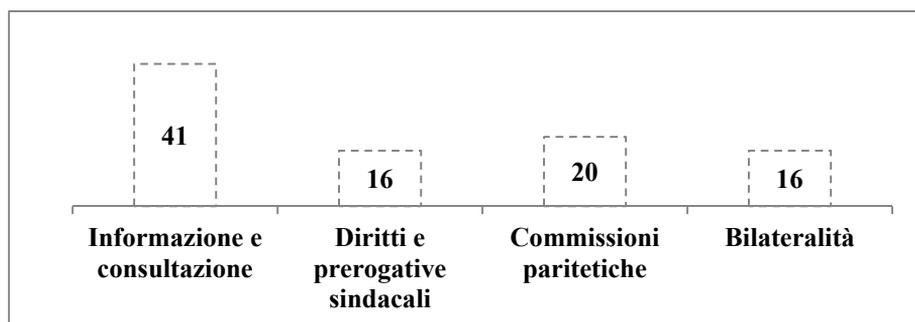
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Sistema di relazioni industriali e bilateralità

In materia di relazioni industriali affiora la volontà delle parti di rafforzare il dialogo e il confronto fra le parti e a più livelli, ponendo particolare attenzione a temi di comune interesse come occupazione e indirizzi produttivi. Alcuni accordi sottolineano la centralità del ruolo degli osservatori paritetici, di rilevanza nazionale. Come nei precedenti Rapporti, c'è una diffusa regolamentazione dei permessi sindacali, il cui ammontare varia in base al settore e, in qualche caso, è disciplinato il diritto

di assemblea, di affissione nonché le aspettative per cariche sindacali. Numerosi accordi prevedono l'istituzione di Commissioni paritetiche nazionali con lo scopo di elaborare proposte di aggiornamento sulla classificazione del personale o di promuovere ed effettuare iniziative di studio sul tema delle pari opportunità o su ulteriori questioni di interesse reciproco delle parti (salute e sicurezza, formazione, welfare, ecc.). La bilateralità è contrattualizzata, dettagliatamente, in un numero esiguo di accordi, mentre molteplici sono gli interventi attraverso cui si fissa l'entità del contributo in caso di mancata adesione.

Grafico 4 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole riguardanti il sistema di relazioni industriali e la bilateralità (%)

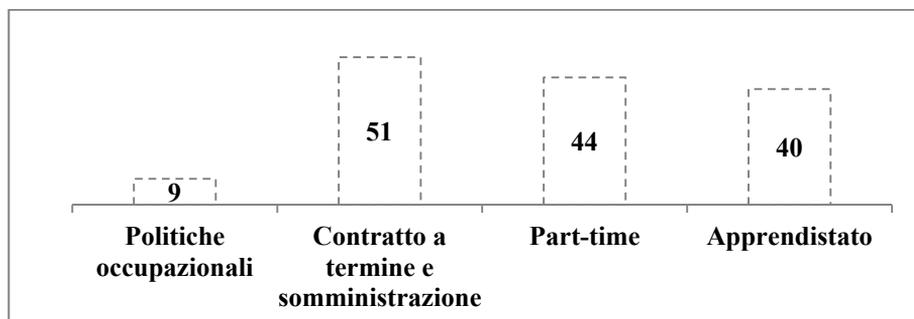


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Mercato del lavoro

In termini di flessibilità in ingresso, prosegue il recepimento del decreto legislativo n. 81/2015, in linea con quanto emerso nei precedenti Rapporti. Gli interventi più significativi si hanno rispetto al contratto a termine (clausole di contingentamento, assenza di causale, diritto di precedenza e vincolo temporale), al part-time (tipologie, sebbene non più indicate dal legislatore, clausole elastiche, regole di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in part-time) e all'apprendistato (soprattutto professionalizzante, ponendo particolare riguardo alla formazione).

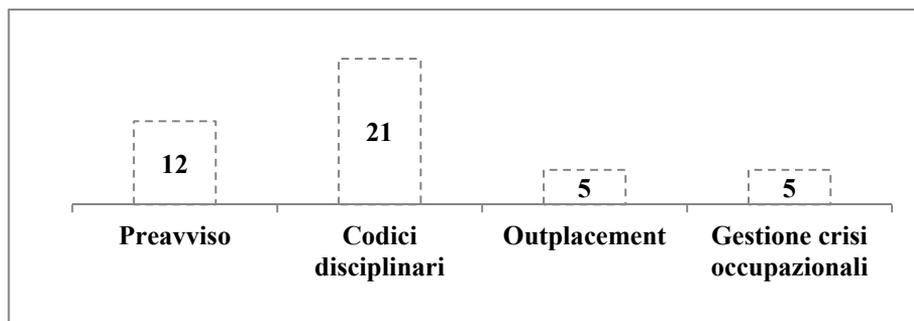
Grafico 5 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In materia di flessibilità in uscita, i rinnovi si soffermano, seppure in numero limitato, sull'istituto del preavviso e sui codici disciplinari, dai quali emerge omogeneità nei provvedimenti ma varietà nelle forme di violazione sanzionate. Non grandi interventi si segnalano in tema di programmi di c.d. *outplacement*.

Grafico 6 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di flessibilità in uscita nel mercato del lavoro (%)

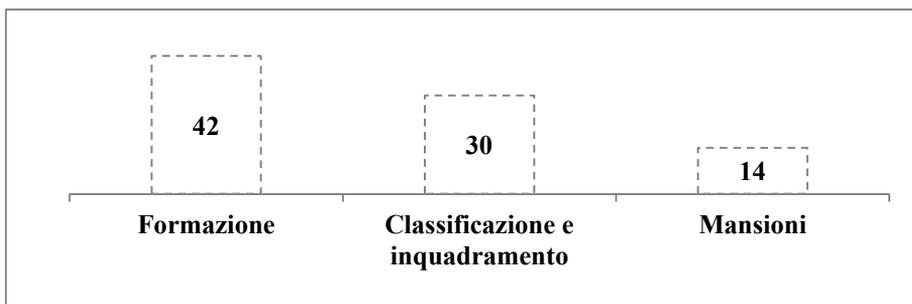


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale

La formazione assume un ruolo chiave in circa la metà dei rinnovi in esame, con particolare riguardo ai sistemi di formazione professionale continua, ai fondi interprofessionali e ai permessi retribuiti individuali o aziendali. Poco spazio, invece, è dedicato alla certificazione delle competenze. A differenza del precedente Rapporto, numerosi interventi riformano in maniera dettagliata i sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Il tema delle mansioni e dello *jus variandi*, trattato attenendosi alle modifiche introdotte dal nuovo articolo 2103 c.c., è presente in un numero limitato di accordi.

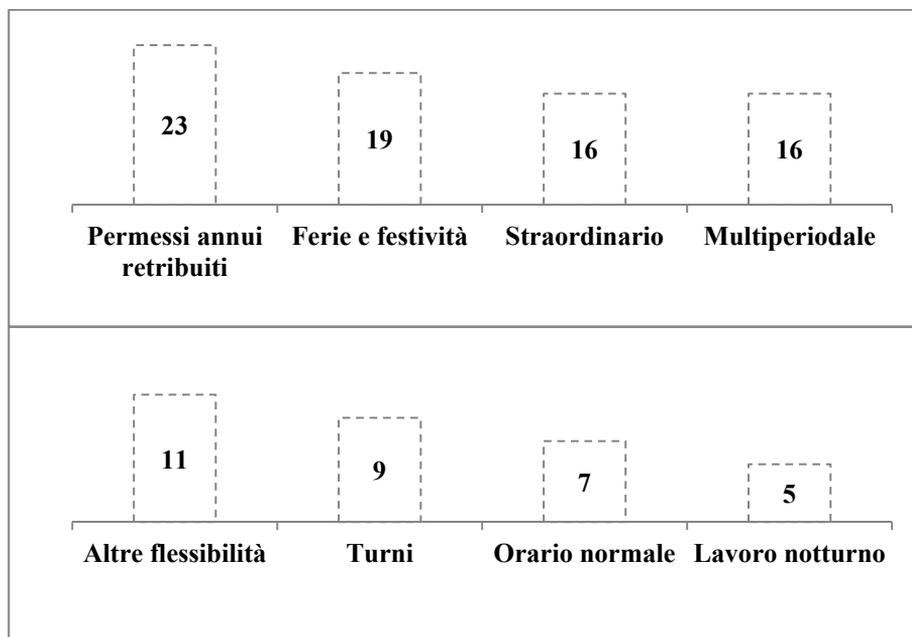
Grafico 7 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in materia di formazione, classificazione e mansioni (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In linea con i precedenti Rapporti, i rinnovi dedicano particolare attenzione al tema della flessibilità dell'orario di lavoro, regolamentando turni, orario plurisettimanale, banca delle ore e straordinario. Ampiamente trattato è il tema delle ferie e delle festività così come quello dei permessi retribuiti e solidali.

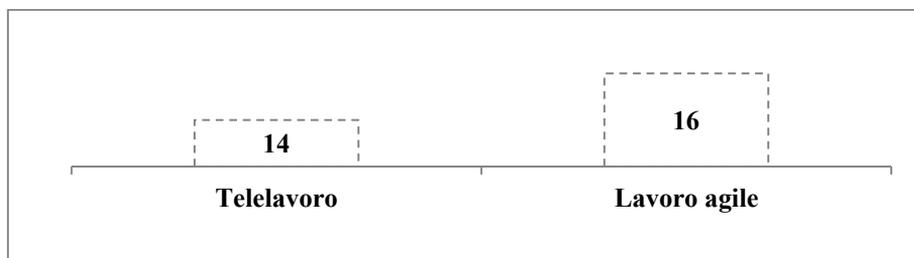
Grafico 8 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di orario di lavoro (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Accanto alla disciplina contrattuale del telelavoro, i rinnovi provano a normare il lavoro agile, con l'impegno – in quei contratti sottoscritti prima della promulgazione della legge n. 81/2017 – di procedere a verifiche di compatibilità ed eventuali armonizzazioni.

Grafico 9 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di telelavoro e lavoro agile (%)

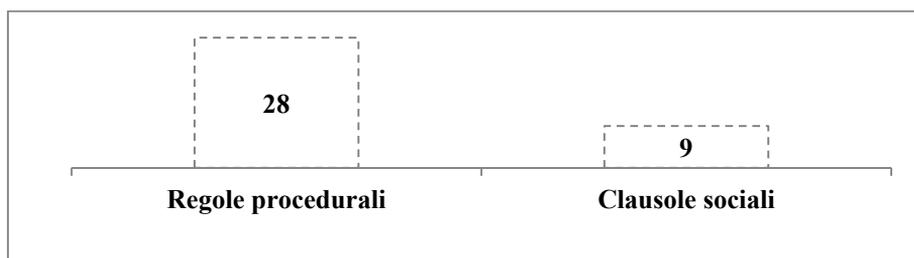


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Appalti

Procedure articolate in materia di appalto sono previste in quegli accordi che affidano all'istituto un ruolo rilevante all'interno della struttura produttiva di settore. A fronte dell'assenza di disciplina contrattuale sulla responsabilità solidale, alcuni rinnovi regolamentano i cambi d'appalto prevedendo apposite clausole sociali da inserire nei contratti.

Grafico 10 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in materia di appalti (%)



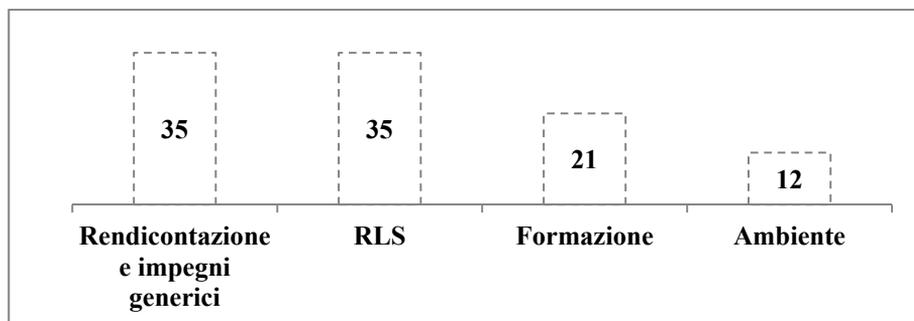
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Salute, sicurezza e ambiente

Come nel precedente Rapporto, il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro continua ad essere centrale nonché materia di analisi da parte di Osservatori e Commissioni paritetiche nazionali. La formazione si conferma essenziale e in alcuni settori si iniziano a sperimentare i *break*

formativi durante l'orario di lavoro. Gran parte degli accordi ha ampliato i diritti spettanti al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), rendendo talvolta parte integrante del testo specifici regolamenti per l'elezione di questa figura. Alcuni accordi abbracciano anche il tema dello sviluppo sostenibile e del rispetto dell'ambiente.

Grafico 11 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di salute, sicurezza e ambiente (%)

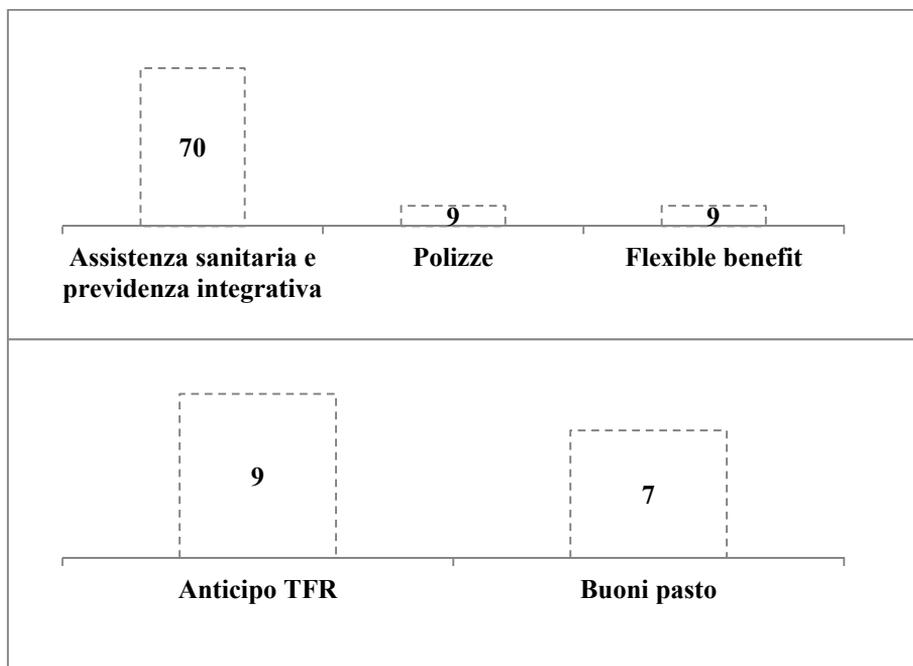


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Welfare

Numerosi interventi in materia di assistenza sanitaria integrativa e previdenza integrativa riguardano gli aumenti dei contributi da versare nonché l'impegno ad aderire a Fondi esistenti o a costituirne di nuovi per un intero comparto. Piani di *flexible benefits* dispongono la ripartizione degli importi da versare annualmente ai lavoratori dipendenti.

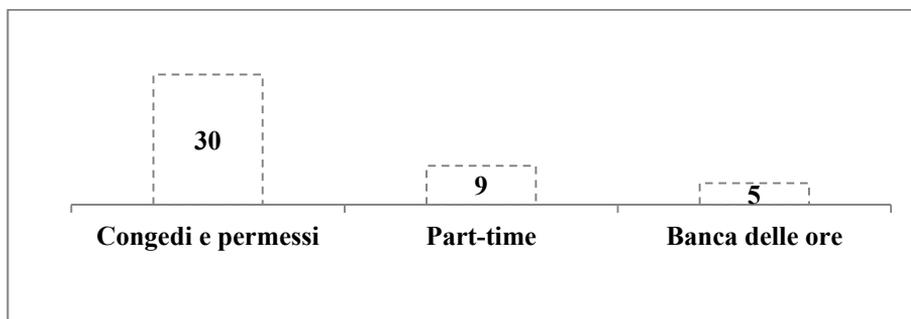
Grafico 12 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema benessere della persona (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La quasi totalità degli accordi disciplina la materia dei congedi e dei permessi (retribuiti e non, anche “solidali”), concessi in risposta a molteplici esigenze (dalla famiglia allo studio, ma anche a sostegno delle lavoratrici vittime di violenza), confermando una crescente attenzione verso il tema della conciliazione vita-lavoro, come già emerso nel precedente Rapporto.

Grafico 13 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in tema di conciliazione vita-lavoro (%)

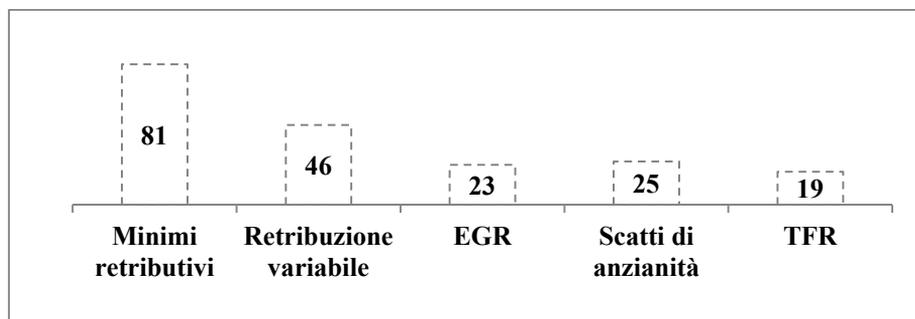


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Politica salariale

In materia di incrementi retributivi, si registra un dato complessivamente in calo sia in termini assoluti che percentuali rispetto a quanto emerso nel precedente Rapporto. Emerge diffusamente – in materia di erogazioni economiche correlate ai risultati – un chiaro rinvio alla contrattazione decentrata, in assenza della quale alcuni contratti prevedono il versamento dell'elemento di garanzia retributiva (EGR). Dove non esplicitamente abolito, l'istituto degli scatti di anzianità conferma i meccanismi di avanzamento mentre in alcuni accordi si puntualizzano specifici aspetti della disciplina del TFR.

Grafico 14 – Rinnovi contrattuali (2017) contenenti clausole in materia di politica salariale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

1. Contesto di rinnovo e premesse

Tempi di rinnovo e azioni collettive

La durata media dei tempi di rinnovo torna ad allinearsi a quanto emerso nel rapporto del 2015 (24 mesi). Rispetto ai rinnovi del 2016, la durata media dei tempi di rinnovo dei CCNL si è nettamente alzata, passando da 15 a circa 21 mesi. Un solo accordo collettivo è stato sottoscritto prima della scadenza del previgente contratto ⁽²⁾; qualche contratto è stato siglato senza che siano decorsi 10 mesi dalla scadenza del rinnovo precedente ⁽³⁾; negli altri casi la firma del rinnovo si attesta tra i 10 e i 74 mesi dal CCNL previgente ⁽⁴⁾.

Le trattative per il rinnovo contrattuale sono state accompagnate da azioni collettive in otto settori, sotto forma di astensioni dal lavoro durante l'orario settimanale ordinario ovvero in blocchi dello straordinario e della flessibilità oraria. Il numero totale degli scioperi è uguale a quello registrato nel precedente Rapporto. Tuttavia, considerato il maggior nu-

⁽²⁾ CCNL Agenzie marittime.

⁽³⁾ CCNL Attività minerarie; CCNL Giocattoli, CCNL Onoranze funebri, CCNL Metalmeccanici PMI, CCNL Ortofrutticoli e agrumari, CCNL Tabacco.

⁽⁴⁾ 74 mesi per il CCNL Doppiaggio, 73 per il CCNL Decorazione piastrelle in terzo fuoco PMI.

mero di rinnovi contenuti nel campione utilizzato nella presente edizione (31, contro i 24 del 2016), emerge come il rapporto tra gli scioperi correlati alle trattative negoziali e il totale dei settori analizzati si sia notevolmente abbassato.

Tabella 2 ⁽⁵⁾ – Tempi di rinnovo e azioni collettive

Settore	Mesi	Azioni collettive
Area Alimentari e panificazione (aziende artigiane)	14	-
Attività minerarie	2	-
Calzature	13	x
Cemento PMI (Confapi)	13	-
Cooperative metalmeccaniche	13	-
Doppiaggio	74	x
Elettrici	13	x
Energia e petrolio	13	x
Fabbricerie	30	-
Gas e acqua	17	x
Giocattoli	2	-
Cooperative di pesca	43	-
Impiegati agricoli	14	-
Imprese di assicurazione	43	x
Onoranze funebri	5	-
Lapidei PMI (Confimi)	18	-
Laterizi PMI (Confapi)	18	-

⁽⁵⁾ La tabella non include, benché ricompresi nel campione analizzato, gli accordi integrativi di rinnovi contrattuali precedentemente siglati.

Legno PMI (Confapi)	12	-
Metalmecchanici PMI (Confapi)	9	-
Tessile-Moda-Chimica-Ceramica ⁽⁶⁾	18-12	-
Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI ⁽⁷⁾	18-12-73	-
Orafi e argentieri	41	-
Ortofrutticoli e agrumari	7	-
Panificazione-Pasticceria e affini (Federpanificatori)	29	x
Servizi assistenziali (AGIDAE)	50	-
Tabacco	5	-
Tessili	12	-
Logistica, trasporto merci e spedizione	24	x
Poste italiane	23	-
Agenzie di assicurazione	24	-
Agenzie marittime	0	-

Contesto, temi e obiettivi negoziali

Quasi tutti i CCNL analizzati enunciano in maniera più o meno dettagliata gli obiettivi negoziali ed i temi centrali su cui le parti si sono soffermate in sede di contrattazione. Non sempre, tuttavia, la dislocazione strutturale di questi elementi all'interno degli accordi è omogenea e comune; se di norma, infatti, le informazioni in oggetto si possono facilmente desumere dalla premessa dei CCNL, non di rado esse paiono

⁽⁶⁾ Il rinnovo contrattuale comprende due settori precedentemente separati: Tessile-Moda (aziende artigiane) e Chimica-Ceramica (aziende artigiane).

⁽⁷⁾ Il rinnovo contrattuale comprende tre settori precedentemente separati: Tessile-Moda (aziende artigiane), Chimica-Ceramica (aziende artigiane) e Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI.

emergere a livello implicito dalle note a verbale apposte dalle parti ⁽⁸⁾, o dai documenti allegati in calce ⁽⁹⁾ o in altre sedi ancora ⁽¹⁰⁾.

Partendo dalle descrizioni fornite dalle parti circa i contesti negoziali nel cui ambito hanno progressivamente preso forma gli accordi di rinnovo, occorre constatare come in alcuni casi persista ancora la consapevolezza della perdurante fase di crisi economica; a cambiare, in questi casi, non sono tanto gli obiettivi perseguiti dalle parti in sede di stipulazione (tutti inevitabilmente legati al superamento dell'attuale ciclo negativo), bensì la percezione stessa della crisi, raffigurata alternativamente come fenomeno generalizzato e diffuso ⁽¹¹⁾ o, diversamente, come vicenda afflittiva specifica del settore oggetto di contrattazione ⁽¹²⁾.

Per quanto riguarda gli obiettivi negoziali perseguiti dalle parti, particolare enfasi è attribuita all'aspetto della partecipazione, declinata in diversi contesti (partecipazione alla governance ⁽¹³⁾ o partecipazione organizzativa ⁽¹⁴⁾) e con eterogenee modalità di attuazione (Commissioni paritetiche ⁽¹⁵⁾, osservatori ⁽¹⁶⁾, forum ⁽¹⁷⁾). Si registra la compresenza tra

⁽⁸⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

⁽⁹⁾ Così il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁰⁾ Nel CCNL Tabacco, più che in premessa, i temi centrali dell'accordo sono contenuti in un apposito capitolo iniziale, denominato "prima parte".

⁽¹¹⁾ Così il CCNL Fabbricerie e il CCNL Energia e petrolio.

⁽¹²⁾ Particolarmente interessante, in quest'ottica, il CCNL Elettrici, in cui si pongono le basi per un protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive di settore atto a far fronte alla crisi del comparto produttivo. Anche il CCNL Tabacco rileva la situazione di forte incertezza e crisi del settore, adducendo come concause decisive la totale cessazione del sostegno comunitario alla produzione di tabacco greggio e la complessiva riduzione dei consumi a livello mondiale.

⁽¹³⁾ In questo senso la partecipazione viene intesa come mezzo di miglioramento del sistema di relazioni industriali attraverso il coinvolgimento più attivo dei lavoratori e delle OO.SS. Così, a titolo di esempio, l'integrativo CCNL Alimentari PMI ed il CCNL Onoranze funebri.

⁽¹⁴⁾ In questa accezione, il consolidamento di modelli partecipativi va di pari passo con l'obiettivo di incrementare la valorizzazione delle risorse umane presenti nelle aziende e del rispettivo sapere organizzativo. In quest'ottica, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e l'integrativo CCNL Alimentari PMI.

⁽¹⁵⁾ Il CCNL Lapidari PMI prevede l'istituzione di un apposito Comitato paritetico nazionale Lapidari (CPNL) al fine di implementare il dialogo ed il confronto, nonché di rispondere alle sfide del mercato; anche il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI prevede la costituzione di una Commissione paritetica che verifichi l'andamento produttivo e occupazionale del settore.

aspetti tradizionali già presenti nei rinnovi passati (pari opportunità/lotta alle discriminazioni ⁽¹⁸⁾, tutela della dignità e dei diritti dei lavoratori ⁽¹⁹⁾, sistema di relazioni industriali ⁽²⁰⁾, formazione ⁽²¹⁾, qualità dei servizi ⁽²²⁾, appalti ⁽²³⁾, concorrenza ⁽²⁴⁾, interazione tra settore pubblico e privato ⁽²⁵⁾) e neo introdotte tematiche di strettissima attualità, normalmente di

⁽¹⁶⁾ Così il CCNL Area Alimentari e panificazione, in cui si prevede la costituzione di osservatori nazionali e regionali con il compito di esaminare le informazioni relative all'andamento delle importazioni ed esportazioni, produttività, occupazione e mercato del lavoro del settore; parimenti, prevedono l'attuazione di Osservatori anche il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, l'integrativo CCNL Servizi ambientali ed il CCNL Elettrici (integrativo).

⁽¹⁷⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Energia e petrolio, ove si prevede l'istituzione di un forum con partecipazione delle parti sociali e delle istituzioni che valutino annualmente lo sviluppo dei processi di riconversione dei siti produttivi e gli avanzamenti delle riconversioni aziendali.

⁽¹⁸⁾ Così il CCNL Attività minerarie, in cui si prevede l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità. Riprendono il tema anche i CCNL Laterizi PMI ed il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁹⁾ Si vedano, a titolo di esempio, l'integrativo CCNL Credito e l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁰⁾ Così l'integrativo CCNL Elettrici, che pone a fondamento del sistema di relazioni industriali quattro punti fondamentali: contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici. Fanno riferimento alle relazioni industriali anche i CCNL Onoranze funebri, il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, l'integrativo CCNL Servizi ambientali ed il CCNL Tabacco.

⁽²¹⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Fabbricerie, il quale ritiene la formazione uno strumento primario per l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze di crescita professionale, di flessibilità organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

⁽²²⁾ Così il CCNL Laterizi PMI, secondo il quale il miglioramento della qualità dei servizi passa attraverso la liberalizzazione dei mercati, riduzione dei costi del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, sviluppo delle aree a forte vocazione industriale.

⁽²³⁾ Si veda l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁴⁾ Con il CCNL Terziario (integrativo), in particolare, si ritiene che leali condizioni di concorrenza siano necessarie al fine di arginare fenomeni di dumping, soprattutto retributivo, e di garantire normali condizioni di concorrenza tra le imprese.

⁽²⁵⁾ Si veda, a titolo di esempio, il CCNL Servizi assistenziali (Agidae).

stampo sociale (dialogo sociale ⁽²⁶⁾, caporalato ⁽²⁷⁾). In generale poi, i rinnovi contrattuali confermano il ruolo del contratto collettivo nazionale quale strumento di politica economica settoriale e di governo del mercato del lavoro, seppure in un quadro di maggiori flessibilità per la contrattazione di secondo livello ⁽²⁸⁾.

2. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva

Articolazione degli assetti contrattuali

Sedici rinnovi confermano l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli: alcuni accordi ⁽²⁹⁾ stabiliscono un decentramento contrattuale esclusivamente a livello aziendale; altri ⁽³⁰⁾ prevedono, alternativamente, il decentramento a livello aziendale ⁽³¹⁾ e territoriale; altri anco-

⁽²⁶⁾ Così il CCNL Elettrici (integrativo), con il quale si avverte la necessità di potenziare il dialogo sociale sui temi di innovazione e sostenibilità; il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI istituisce un Osservatorio nazionale unico proprio ai fini di potenziare il dialogo sociale.

⁽²⁷⁾ Il CCNL Tabacco pone espressamente tra gli obiettivi strategici la lotta al caporalato e la promozione della rete del lavoro agricolo di qualità di cui al d.l. n. 91/2014.

⁽²⁸⁾ Rientrano in questa ottica di potenziamento del secondo livello di contrattazione il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e il CCNL Laterizi PMI.

⁽²⁹⁾ È il caso del CCNL Elettrici, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbri-cherie, dell'integrativo CCNL Igiene ambientale, del CCNL Gas e acqua e del CCNL Tessile. In particolare, il CCNL Elettrici stabilisce che il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali sarà segnalato dalle parti interessate alle segreterie nazionali delle OO.SS. di categoria stipulanti il CCNL entro 30 giorni dal momento in cui sono stati rilevati ed entro i 15 giorni successivi si procederà ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso una Commissione di conciliazione prevista dal contratto collettivo nazionale.

⁽³⁰⁾ Si vedano il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Legno PMI, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, e il CCNL Tabacco.

⁽³¹⁾ Ad esempio, il CCNL Agenzie marittime, il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Legno PMI, dichiarando di aver integralmente recepito l'accordo interconfederale relazioni industriali 26 luglio 2017 sottoscritto da Confapi, Cgil, Cisl, Uil, riconoscono al secondo livello di contrattazione la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, come incrementi di produttività e competitività. La medesima funzione è riconosciuta dal CCNL Cooperative metalmeccaniche (che richiama lo stesso accordo interconfederale

ra ⁽³²⁾ prevedono la possibilità di sottoscrivere un contratto regionale ⁽³³⁾; mentre il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Ortofrutticoli e agrumari riconoscono la possibilità di sottoscrivere contratti di gruppo. Infine, sempre il CCNL Ortofrutticoli e agrumari contempla il contratto di bacino ⁽³⁴⁾ e il CCNL Servizi assistenziali quello di Istituto. Sono confermate le regole di coordinamento degli assetti contrattuali secondo i principi della delega ⁽³⁵⁾ (del CCNL e della legge) ⁽³⁶⁾ e del *ne bis in idem* ⁽³⁷⁾. Tuttavia, alcuni accordi nazionali prevedono clausole di uscita in favore dei livelli decentrati che consentono di modificare, in determinate circostanze ⁽³⁸⁾, la disciplina del CCNL.

relazioni industriali 26 luglio 2017) e dal CCNL Elettrici. Nel CCNL Cooperative di pesca si delega al secondo livello la materia del salario di produttività e del welfare aziendale.

⁽³²⁾ Tale previsione è presente all'interno del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e del CCNL Servizi assistenziali.

⁽³³⁾ Nel CCNL Servizi assistenziali le parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2017 con le OO.SS. confederali un accordo per il nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.

⁽³⁴⁾ Si segnala l'ultimo comma dell'art. 2 secondo cui «Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino».

⁽³⁵⁾ In particolare, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Legno PMI, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco e il CCNL Tessile.

⁽³⁶⁾ Come esplicitato nel CCNL Fabbricerie e nel CCNL Gas e acqua.

⁽³⁷⁾ Il CCNL Gas e acqua, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Legno PMI, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari dispongono che il secondo livello di contrattazione riguardi materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal CCNL.

⁽³⁸⁾ A titolo d'esempio, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini cita il caso di crisi aziendali o territoriali del comparto. Dettagliato, invece, è il rimando operato sia all'interno del CCNL Attività minerarie che nel CCNL Energia e petrolio, i quali consentono la stipula di intese temporanee (di durata non superiore al triennio nel CCNL Attività minerarie) e modificative delle regolamentazioni previste nel contratto collettivo nazionale, in situazioni di particolare difficoltà dell'impresa o in situazioni dell'impresa, anche non di criticità, durante le quali tali intese possano rivelarsi utili alla salvaguardia dell'occupazione e possano favorire nuovi investimenti. Anche il CCNL Cooperative di pesca ammette la possibilità di individuare soluzioni a livello decentrato, in situazioni di crisi, che possano modificare la redditività e/o operatività delle stesse

Durata dei contratti e clausole di ultrattività

La durata stabilita nei rinnovi del 2017 è quinquennale in un caso ⁽³⁹⁾; quadriennale in otto casi ⁽⁴⁰⁾; triennale in ventidue contratti ⁽⁴¹⁾, annuale in uno ⁽⁴²⁾. Alcuni di essi hanno effetto retroattivo ⁽⁴³⁾ (fatte salve alcune specifiche decorrenze per singoli istituti), mentre altri, pur prevedendo un inizio della decorrenza anteriore al 2017, contengono una clausola se-

cooperative e al fine di salvaguardare lo sviluppo economico e di tutelare i livelli occupazionali.

⁽³⁹⁾ Cfr. CCNL Turismo. Ciò è dovuto allo slittamento della scadenza del CCNL Turismo 18 gennaio 2014 dal 31 agosto 2016 al 31 dicembre 2018 (inizio decorrenza: 1° maggio 2013). Si segnala anche la durata pari a circa 5 anni del CCNL Agenzie di assicurazione (1° gennaio 2016-30 giugno 2020).

⁽⁴⁰⁾ Per la durata quadriennale, si vedano il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Imprese di assicurazione, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini, il CCNL Tabacco e l'integrativo CCNL Alimentari PMI.

⁽⁴¹⁾ La durata triennale è prevista dal CCNL Agenzie marittime, dal CCNL Area Alimentari e panificazione, dal CCNL Attività minerarie, dal CCNL Calzature (estesa, tuttavia, di ulteriori 9 mesi, fino al 31 dicembre 2019), dal CCNL Cemento PMI, dal CCNL Cooperative metalmeccaniche, dal CCNL Elettrici, dal CCNL Energia e petrolio, dal CCNL Fabbricerie, dal CCNL Federcasa, dall'integrativo CCNL Igiene ambientale, dal CCNL Gas e acqua, dal CCNL Giocattoli, dal CCNL Lapidari PMI, dal CCNL Laterizi PMI, dal CCNL Legno PMI, dal CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, dal CCNL Orafi e argentieri, dal CCNL Ortofrutticoli e agrumari, dal CCNL Servizi assistenziali, dal CCNL Tessile e dall'integrativo CCNL Terziario (slittamento della scadenza del CCNL 31 marzo 2015 dal 31 dicembre 2017 al 31 luglio 2018. Inizio decorrenza: 1° aprile 2015). Si segnala, invece, che l'integrativo CCNL Chimico-farmaceutico ha una durata semestrale (1° gennaio 2018-30 giugno 2018) perché contenente esclusivamente l'adeguamento annuale dei minimi retributivi agli scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale. Si tratta di una verifica stabilita fin dal rinnovo del 2015, realizzata nel mese di giugno di ogni anno, che non altera la durata del CCNL sottoscritto il 15 ottobre 2015 (1° gennaio 2016-31 dicembre 2018).

⁽⁴²⁾ È il caso del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI che fa decorrenza le modifiche apportate dalla data di sottoscrizione, ossia dal 7 novembre 2017 e scade il 31 dicembre 2018.

⁽⁴³⁾ In particolare, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Agenzie di assicurazione, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Legno PMI.

condo la quale gli istituti introdotti o modificati nell'accordo producono i loro effetti dalla data di stipulazione ⁽⁴⁴⁾.

Nel caso in cui sia stabilito che i contratti sottoscritti a livello decentrato abbiano la stessa durata del contratto nazionale di riferimento, i primi saranno rinnovabili nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali – di norma in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ⁽⁴⁵⁾ – per evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo nazionale e con le relative erogazioni economiche. Si segnala il CCNL Servizi assistenziali che, prevedendo un'articolazione al secondo livello in contratto regionale e di Istituto, stabilisce che, durante la sua vigenza, entrambe le tipologie di contratto decentrato potranno essere sottoscritte una sola volta.

Tredici rinnovi prevedono clausole di ultrattività, alcune delle quali accompagnate dal riconoscimento di un elemento economico a compensazione del periodo di carenza contrattuale ⁽⁴⁶⁾, erogato ai lavoratori in forza alla data del rinnovo.

Clausole di tregua sindacale e procedure di raffreddamento del conflitto

Quattordici contratti collettivi hanno disciplinato clausole di tregua sindacale ⁽⁴⁷⁾, individuando differenti cadenze temporali ⁽⁴⁸⁾ durante le

⁽⁴⁴⁾ Si tratta del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Calzature, del CCNL Cemento PMI, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Giocattoli, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e del CCNL Tessile, del CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica.

⁽⁴⁵⁾ Il CCNL Area Alimentari e panificazione prevede che l'accordo decentrato sia sottoscritto a metà triennio del CCNL; così, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Onoranze funebri e l'integrativo CCNL Alimentari PMI.

⁽⁴⁶⁾ Il CCNL Impiegati agricoli conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo accordo e riconosce una copertura economica; parimenti, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Giocattoli, l'integrativo CCNL Igiene ambientale, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, il CCNL Cooperative di pesca e il CCNL Tessile. Il CCNL Impiegati agricoli estende il meccanismo anche nei rinnovi di secondo livello. La sola ultrattività è, invece, riconosciuta nel CCNL Calzature, nel CCNL Elettrici, nel CCNL Fabbricerie (su entrambi i livelli contrattuali), nel CCNL Lapidei PMI, nel CCNL Laterizi PMI, nel CCNL Onoranze funebri, nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari e nel CCNL Servizi assistenziali.

⁽⁴⁷⁾ Si vedano il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, l'integrativo CCNL Igiene ambientale, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Onoranze funebri, il

quali le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né a procedere ad azioni dirette, riferite alle vertenze in atto. In alcuni accordi ⁽⁴⁹⁾ le parti specificano che, in caso di mancato rispetto della tregua sindacale, esse potranno esercitare il diritto di chiedere la revoca e la sospensione dell'azione. Inoltre, peculiari sono le previsioni del CCNL Onoranze funebri, nel quale si stabilisce che, qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del contratto slitterà di un mese, e quelle del CCNL Servizi assistenziali, in cui invece si prevede che, nel caso di presentazione tardiva della piattaforma, la clausola di tregua di estenderà ai 2 mesi successivi la presentazione della piattaforma medesima.

Quanto alle procedure di raffreddamento – che il CCNL Impiegati agricoli obbliga a rispettare anche in occasione dei rinnovi dei contratti territoriali – si segnala che il CCNL Fabbricerie richiede l'esperimento di un tentativo preventivo di conciliazione ad opera delle parti sociali prima della proclamazione dello sciopero, a livello locale o nazionale ⁽⁵⁰⁾. Il CCNL Tessile, infine, si impegna, in sede di stesura del testo definitivo, a recepire il Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza, in particolare le disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.

Clausole di inscindibilità

Negli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017, le clausole di inscindibilità risultano un argomento poco dibattuto. Infatti, sono solo cinque i contratti collettivi che hanno espressamente previsto tali clausole: trattasi del CCNL Gas e acqua, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Lapi-

CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco (rispetto alla contrattazione di secondo livello) e il CCNL Tessile.

⁽⁴⁸⁾ Si oscilla da uno a 6 mesi antecedenti alla scadenza del contratto fino ad un mese successivo alla scadenza stessa o comunque per un periodo non superiore a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma contrattuale di rinnovo.

⁽⁴⁹⁾ In tal senso, il CCNL Elettrici, il CCNL Gas e acqua, l'integrativo CCNL Igiene ambientale e il CCNL Onoranze funebri.

⁽⁵⁰⁾ Inoltre, il CCNL Fabbricerie prevede anche che, in caso di mancato accordo, al fine di dirimere il conflitto, le stesse potranno richiedere l'intervento del Prefetto del capoluogo di Provincia o del Ministero del lavoro. L'esito del tentativo di conciliazione dovrà essere formalizzato poi in apposito verbale.

dei PMI, del CCNL Laterizi PMI e del CCNL Fabbricerie. Con essi le parti hanno statuito che le norme dei suddetti accordi debbano essere considerate, nelle singole pattuizioni e nel loro complesso, correlative e inscindibili, ossia non separabili nel loro contenuto. Tuttavia, i predetti accordi hanno collegato il concetto di inscindibilità a quello di non cumulabilità, neppure parziale, delle disposizioni presenti nei rispettivi CCNL con altri trattamenti collettivi.

Procedure di rinnovo dei contratti

Con riferimento alle procedure di rinnovo dei contratti collettivi, va specificato che ben quattordici CCNL le hanno espressamente regolate⁽⁵¹⁾. Tra questi, diversi accordi prevedono lo strumento del c.d. rinnovo tacito di anno in anno, qualora una delle parti non ne dia formale *disdetta*⁽⁵²⁾ prima della scadenza dello stesso. Pertanto, con riferimento ad essi, la procedura di rinnovo avrà inizio con la presentazione della piattaforma da parte del soggetto che ha dato la disdetta, e la parte ricevente, nei suc-

⁽⁵¹⁾ Sul punto, si veda il CCNL Fabbricerie il quale stabilisce che le proposte per il rinnovo dell'accordo dovranno essere presentate da parte delle OO.SS. firmatarie in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del suddetto. Il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Impiegati agricoli e il CCNL Metalmeccanici PMI riconoscono l'iniziativa alla parte che avrà dato la disdetta, la quale sarà tenuta a comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza dell'accordo, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno ma nel CCNL Impiegati agricoli si prevede che il negoziato per il rinnovo dovrà avere inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Il CCNL Elettrici, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Tessile statuiscono che le proposte per il rinnovo dell'accordo dovranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del suddetto. Il CCNL Cooperative di pesca prevede, invece, che la piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto dovrà essere presentato almeno 4 mesi prima della sua scadenza, per consentire l'apertura delle trattative almeno 3 mesi prima scadenza stessa.

⁽⁵²⁾ A tal proposito, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa e il CCNL Legno PMI prevedono che la disdetta deve essere comunicata in forma scritta almeno 3 mesi prima della scadenza prevista. Diversamente, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Impiegati agricoli prevedono che la disdetta deve essere comunicata in forma scritta almeno 6 mesi prima della scadenza prevista dal contratto stesso.

cessivi 20 giorni, dovrà convocare un apposito incontro per l'avvio del confronto. In caso di mancato rinnovo alla scadenza del CCNL, il contratto collettivo resterà in vigore fino a quando non sarà sostituito da un nuovo accordo, salva la possibilità per le parti di riconoscere in favore dei lavoratori un adeguamento economico decorrente dalla sottoscrizione del nuovo accordo.

3. Sistema di relazioni industriali e bilateralità

Procedure e diritti di informazione e consultazione

In gran parte dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali, le parti hanno rilevato la necessità di implementare il dialogo e il confronto per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi. Numerosi accordi disciplinano il sistema di relazioni industriali ⁽⁵³⁾, attraverso la articolazione su due o più livelli delle procedure di informazione e consultazione ⁽⁵⁴⁾, con riparti di competenze tematiche da affrontare in sede nazionale o aziendale.

⁽⁵³⁾ Si veda il CCNL Area Alimentari e panificazione, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Cemento PMI, il CCNL Cooperative metalmeccaniche, il CCNL Elettrici, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Cooperative di pesca, il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Orafi e argentieri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco e il CCNL Tessile.

⁽⁵⁴⁾ Si tratta, ad esempio, del CCNL Onoranze funebri, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Ortofrutticoli e agrumari, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tessile, del CCNL Fabbricerie e del CCNL Elettrici. In particolare, si segnala il CCNL Tessile che riconosce un sistema di informazione e consultazione articolato su 4 livelli: quello nazionale, quello regionale, quello territoriale e/o di distretto industriale e infine quello aziendale. Similmente, il CCNL Servizi assistenziali conviene sulla necessità di sviluppare un modello di informazione e consultazione strutturato su più livelli, rimarcando l'impegno delle parti firmatarie ad incontrarsi annualmente per un confronto nazionale, regionale e di istituto.

Diritti e prerogative sindacali

Nell'analisi relativa all'anno 2017, i riferimenti alle RSA ed ai diritti sindacali sono contenuti in diversi accordi ⁽⁵⁵⁾. In particolare, nella maggior parte dei rinnovi sono garantiti i permessi retribuiti ai rappresentanti che ricoprono cariche elettive ⁽⁵⁶⁾. In alcuni casi, invece, sono disciplinati i permessi retribuiti per consentire ai lavoratori di partecipare ad assemblee sindacali ⁽⁵⁷⁾. Infine, in soli due casi è prevista anche un'aspettativa, non retribuita, ma comunque utile ai fini del calcolo dell'anzianità aziendale ⁽⁵⁸⁾. Peraltro, in cinque accordi si parla di diritti di affissione e di or-

⁽⁵⁵⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Ortofrutta, il CCNL Orafi e argentieri e l'integrativo CCNL Metalmeccanici.

⁽⁵⁶⁾ Il CCNL Fabbricerie concede permessi per partecipazioni a riunioni per chi è componente dei comitati direttivi delle OO.SS. nazionali e permessi per cariche elettive, nel limite di uno per ogni organizzazione, e per un monte ore corrispondente a 60 minuti per ogni dipendente in forza, i dirigenti sindacali hanno anche 8 giorni all'anno non retribuiti, a questo si aggiungono i permessi per i componenti le RSU per un monte ore calcolato su 30 minuti per ogni dipendente; nel CCNL Servizi assistenziali troviamo permessi per un monte ore complessivo pari a 20 per quadrimestre di lavoro per l'espletamento del proprio mandato, in più vengono previsti 6 giorni massimo all'anno per la partecipazione ad assemblee, quando necessario, per i lavoratori facenti parte dei Comitati direttivi delle OO.SS. nazionali; anche nel CCNL Gas e acqua sono disciplinati i permessi per la RSA per un monte annuo globale di 2 ore e mezza per ogni dipendente; per i lavoratori che sono in organismi direttivi nazionali e regionali territoriali delle OO.SS stipulanti il CCNL sono previsti permessi retribuiti connessi al loro ruolo e per la partecipazione alle riunioni entro un determinato limite. Infine, nell'integrativo CCNL Servizi ambientali si stabilisce che, per un periodo transitorio, la quota annua residua al 30 aprile 2017 dei permessi sindacali retribuiti per la RSU è attribuita alle strutture sindacali stipulanti territorialmente competenti in misura pari a 6/8 del monte ore complessivo residuo, in proporzione all'indice di rappresentatività. L'ulteriore quota residua (2/8) sarà a disposizione delle RSU neo elette a partire dall'11 novembre 2017.

⁽⁵⁷⁾ Nel CCNL Servizi assistenziali sono previste 10 ore l'anno per assemblee durante l'orario di lavoro, retribuite; nel CCNL Gas e acqua le ore concesse ai lavoratori per le assemblee da tenere, ove possibile, in azienda, sono 12; anche il CCNL Fabbricerie indica le 12 ore così come il CCNL Energia e petrolio; CCNL Ortofrutta.

⁽⁵⁸⁾ Il CCNL Energia e petrolio prevede aspettative per cariche sindacali, anche se non retribuite, sono utili per il calcolo dell'anzianità aziendale; il CCNL Servizi assistenziali stabilisce una aspettativa per il lavoratore chiamato a ricoprire cariche elettive pubbliche o sindacali, per l'intera durata.

ganizzazione di assemblee all'interno dei locali aziendali ⁽⁵⁹⁾. Un articolo specifico, che consente alle OO.SS., su delega del lavoratore, di trattenere dalla busta paga un contributo sindacale, è presente in quattro contratti ⁽⁶⁰⁾.

Commissioni paritetiche

L'istituzione di Commissioni paritetiche nazionali è presente in molti degli accordi rientranti nel campione analizzato. In particolare, in cinque casi è stato contrattualizzato l'impegno ad istituire una Commissione per elaborare una proposta di aggiornamento della classificazione del personale ⁽⁶¹⁾. La volontà di creare una Commissione paritetica sul tema delle pari opportunità tra uomo e donna è manifestata in quattro contratti ⁽⁶²⁾. In alcuni casi vengono poi proposte delle Commissioni o dei comitati pariteticici con specifici compiti di analisi e monitoraggio delle questioni di interesse reciproco delle parti, che possono incidere sulle situazioni com-

⁽⁵⁹⁾ Si veda il CCNL Energia e petrolio, in cui è previsto il diritto della RSU di poter affiggere in bacheche appositamente messe a disposizione del datore testi, comunicazioni, ecc. di interesse sindacale e diritto a specifico locale messo a disposizione dal datore, nelle aziende con più di 200 dipendenti; il CCNL Fabbricerie disciplina gli albi per affissioni predisposti dal datore e locali per attività RSU o RSA se con più di 15 dipendenti; il CCNL Gas e acqua prevede che l'affissione di comunicati stampa venga fatta in appositi spazi visibili da tutti e predisposti dall'azienda, la quale, nei limiti delle esigenze organizzative, mette a disposizione delle RSU un locale per le riunioni; il CCNL Servizi assistenziali stabilisce: diritto di affissione; locali permanenti assegnati per imprese con più di 200 dipendenti mentre per le aziende più piccole viene previsto il diritto a chiedere locale ideo per le riunioni; il CCNL Orafi e argentieri disciplina il diritto di affissione e specifica il diritto per il lavoratore di partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro. Parimenti, il CCNL Federcasa.

⁽⁶⁰⁾ In particolare, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua e il CCNL Servizi assistenziali.

⁽⁶¹⁾ Si vedano il CCNL Area Alimentari e panificazione, il CCNL Agenzie di assicurazione, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Cooperative metalmeccaniche, il CCNL Gas e acqua, l'integrativo CCNL Metalmeccanici, il CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽⁶²⁾ Nello specifico, il CCNL Attività minerarie prevede una Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione di lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità; CCNL Servizi assistenziali, un Comitato paritetico nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna; nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari e nel CCNL Orafi e argentieri è confermata la Commissione paritetica per le pari opportunità in sede nazionale con diversi compiti ivi specificati, composta da 6 membri, tre per parte.

plessive dei vari settori ⁽⁶³⁾. Talvolta le Commissioni vengono strutturate per favorire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, altre volte con missioni particolari e ben individuate, come

(63) In particolare, si vedano l'integrativo CCNL Credito, con cui si istituisce una Commissione bilaterale paritetica per favorire e monitorare le buone pratiche in ambito di politiche commerciali, informazione, formazione, comunicazione, sistemi di incentivazione, essa dovrà redigere annualmente una relazione; prevista l'istituzione di Commissioni bilaterali anche in sede aziendale o di gruppo, se necessario. Si veda anche il CCNL Elettrici, dove è prevista la creazione di un osservatorio nazionale congiunto paritetico che analizzerà e valuterà, su iniziativa delle parti, le questioni di interesse reciproco che possano avere incidenza sulla situazione complessiva di settore così da individuare punti di debolezza e condizioni per una realizzazione favorevole; all'interno dell'accordo vengono indicate tutte le materie in cui il comitato potrà pronunciarsi facendo riferimento all'accordo 2 dicembre 2003 per il suo funzionamento. Un osservatorio nazionale di settore composto da 12 membri, 6 sindacali, 6 datoriali è inserito in previsione nel CCNL Energia e petrolio, con verifica e controllo a livello nazionale su liberalizzazione mercato energia, salute sicurezza e ambiente, occupazione e mercato del lavoro, previdenza, formazione, pari opportunità, con relative Commissioni paritetiche, in relazione alle varie materie; inoltre, questo accordo si impegna ad istituire un organismo paritetico nazionale energia e petrolio per programmare attività formative, organizzare conferenze, raccolta buone prassi, stimolo e informazione per corretti rapporti, supporto alle direzioni aziendali. Nel CCNL Gas e acqua il Comitato paritetico nazionale composto da sei membri per parte provvederà a definire delle linee guida in materia di salute e sicurezza; nello stesso accordo è previsto anche un organismo paritetico nazionale composto da sei persone che si occuperà di salute, sicurezza, ambiente di settore con compiti assegnati. Il comitato paritetico nazionale lapidei previsto nel CCNL Lapidari ha come scopo quello di raggruppare operatori che possano individuare e affrontare comunemente tematiche che sono per loro natura simili, analizzare studiare ricercare e suggerire strategie necessarie al settore estrattivo e di lavorazione della materia lapidea, ghiaia. Il CCNL Laterizi istituisce l'osservatorio paritetico laterizi e manufatti cementizi, composto da sei rappresentanti per parte, con indicazione di tutte le attività da esso svolte; tale osservatorio potrà essere coadiuvato da gruppi di lavoro istruttori paritetici, istituiti ad hoc per approfondire alcuni temi ed alcune materie. Nel CCNL Tabacco è prevista una Commissione paritetica, nazionale anch'essa, composta da dodici membri in totale, con i seguenti obiettivi: di individuare scelte per risolvere problemi di settore, orientare l'azione con compiti di analisi e ricerca, indicati oggetti di attività tra cui favorire una formazione coerente; analoghe Commissioni anche a livello regionale; mentre nel CCNL Tessile la Commissione tecnica paritetica verrà creata per monitorare l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato dovuta sia a cambiamenti organizzativi sia tecnologici, la quale influisce sulle prestazioni richieste al lavoratore e rendono importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività, 12 rappresentanti, con specifici compiti assegnati nel CCNL. Nel CCNL Agenzie marittime, invece, si affida alla Commissione la trattazione del telelavoro e dello *smart working*.

ad esempio la Commissione paritetica per valutare il nuovo assetto del welfare contrattuale del settore Energia, presente nel CCNL Attività minerarie ⁽⁶⁴⁾.

Enti bilaterali

In cinque accordi ⁽⁶⁵⁾ viene contrattualizzata la bilateralità come sistema cui sono soggette tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione del CCNL di riferimento e come diritto per il lavoratore. In queste ipotesi, le parti specificano che, nel caso di mancata adesione, le imprese dovranno comunque erogare una quota mensile lorda per ciascun lavoratore per 13 mensilità, che verrà considerata come elemento aggiuntivo della retribuzione.

Nel nuovo CCNL Impiegati agricoli, applicabile agli impiegati ed ai quadri, le parti si impegnano a valutare, entro il 31 dicembre 2017, le questioni sottese alla bilateralità per addivenire a soluzioni che garantiscano ai lavoratori e ai loro datori idonee forme di assistenza e tutela. Di governance dell'ente, invece, si discute nell'accordo divenuto parte integrante del CCNL Agenzie di assicurazione. Nel CCNL Ortofrutta è stabilito che le relazioni tra le parti si svolgano tramite l'ente bilaterale Orto-

⁽⁶⁴⁾ Il CCNL Attività minerarie istituisce una Commissione paritetica per valutare il nuovo assetto del welfare contrattuale nel settore Energia mentre nel CCNL Cemento PMI il nuovo gruppo di lavoro con tre rappresentanti sindacali e tre rappresentanti datoriali si occuperà di presentare un codice di condotta in materia di mobbing e/o molestie sessuali. Nel CCNL Cooperative metalmeccaniche la Commissione nazionale intersindacale promuoverà il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nell'impresa cooperativa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia. L'organismo bilaterale paritetico inserito nel CCNL Elettrici verificherà l'andamento delle politiche attive a sostegno della ricollocazione delle risorse eccedentarie.

⁽⁶⁵⁾ Si veda l'integrativo CCNL Alimentari PMI in cui viene sottolineato che la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare integrative; nel CCNL Imbarcati è invece previsto il pagamento di 20 euro nel caso di mancata adesione; il CCNL Laterizi e l'integrativo CCNL Alimentari PMI, entrambi sottoscritti da Confapi, stabiliscono – per le imprese non aderenti al sistema della bilateralità – l'erogazione di 25 euro al mese lordi. Nel CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, trasporto merci e spedizione, invece, le parti hanno convenuto di istituire, oltre all'ente bilaterale nazionale, quello territoriale/regionale i cui compiti saranno demandati dallo Statuto e dall'ente bilaterale nazionale (Ebilog).

frutta mentre nel CCNL Agenzie marittime le parti demandano all'ente bilaterale nazionale uno studio sul tecno-stress.

4. Mercato del lavoro

4.1. Flessibilità in ingresso

Politiche generali di occupazione

In alcuni dei contratti analizzati sono presenti strumenti diversi tra loro, sia per la forma che per l'obiettivo immediato da raggiungere, volti alla realizzazione di politiche di occupazione ⁽⁶⁶⁾. Il periodo di prova, che può essere inserito all'interno di questa ampia categoria, è contenuto in numerosi contratti collettivi nazionali. Generalmente, quando viene inserito, si configura come una possibilità prospettata al momento dell'assunzione e la sua durata varia sia tra i diversi livelli che in base alla

⁽⁶⁶⁾ Infatti, all'interno del CCNL Tabacco è presente la volontà delle parti di promuovere modelli occupazionali volti alla stabilità e alla qualità dei rapporti di lavoro, nonché a favorire l'occupazione delle giovani generazioni; per questo le parti si impegnano a definire misure specifiche a carico delle imprese che possano agevolare il turnover generazionale attraverso l'uscita anticipata di lavoratori prossimi al conseguimento dei requisiti pensionistici e la contestuale assunzione, con modalità da definire, di lavoratori da individuare nel bacino dei lavoratori a tempo determinato, tenuto conto della professionalità e dell'anzianità lavorativa in azienda. Invece, il CCNL Lapidei PMI prevede un incentivo all'occupazione attraverso l'istituzione di un contratto per l'occupazione di natura sperimentale, diretto a determinate categorie di soggetti e disciplinato nella durata, nell'ambito di applicazione, nell'assunzione e retribuzione, e negli altri aspetti necessari ad inquadrare la fattispecie. All'interno del CCNL Area Alimentari e panificazione è contenuto un contratto a termine per il reinserimento lavorativo, con una specifica regolamentazione a seconda delle diverse categorie di soggetti. Il CCNL Elettrici, attraverso un protocollo di solidarietà occupazionale sottoscritto dalle parti, vuole puntare sulle politiche attive di settore per dare risposte concrete alle imprese e ai lavoratori del settore elettrico a fronte di situazioni di criticità. Infine, il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione stabilisce che i lavoratori con più di 29 anni potranno essere assunti con il contratto a tempo indeterminato, percependo per i primi 5 anni una retribuzione ridotta ma crescente (dall'85% al 95%), a patto che non abbiano già lavorato con la medesima professionalità per più di 5 anni.

tipologia di contratto (tempo determinato e indeterminato) ⁽⁶⁷⁾. Si segnala il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica, con cui si introduce la possibilità di stipulare un apposito contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro destinato ad alcune categorie di lavoratori, prevedendo la corresponsione di un salario d'ingresso attraverso il sistema del sottoinquadramento.

Contratto a termine e somministrazione

Per quanto riguarda il contratto a termine, molti accordi tra quelli analizzati hanno recepito le deleghe contenute nel decreto legislativo n. 81/2015, disciplinando principalmente i seguenti aspetti: durata e clausole di contingentamento. Con riferimento alla specificazione necessaria di una causale ai fini della sottoscrizione di tale tipologia contrattuale, occorre ricordare che il suddetto decreto legislativo n. 81/2015, recependo le novità introdotte dalla legge n. 78/2014, di conversione del decreto-legge n. 34/2014, ha eliminato tale obbligo; ne consegue che il datore di lavoro, in virtù della nuova disciplina legislativa, non deve più indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato. Tale novità si riflette sui contenuti dei contratti, i quali fanno riferimento

⁽⁶⁷⁾ È possibile portare ad esempio alcuni contratti, in particolare: il CCNL Area Alimentari e panificazione che prevede – sotto i 15 dipendenti – un eventuale periodo di prova prima dell'assunzione in servizio a seconda del livello di inquadramento; il CCNL Energia e petrolio con un periodo di prova a seconda dei livelli; nel CCNL Fabbricerie, invece, l'assunzione in servizio avviene dopo un periodo di prova non superiore a 3 mesi per l'area B e a 6 mesi per gli inquadramenti superiori; la valutazione del dipendente deve essere effettuata una volta superata almeno la metà del periodo di prova. All'interno di questo contratto è prevista poi la disciplina del periodo di prova. Nel CCNL Gas e acqua, il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova, 3 mesi per livelli inferiori al VII livello e 6 mesi per gli altri; se è assunto a tempo determinato, superiore a 3 mesi, la prova è proporzionata e comunque non superiore ad un mese; all'apprendista si applicano le relative disposizioni; nel CCNL Onoranze funebri l'assunzione può avvenire con un periodo di prova a seconda del livello di inquadramento; il CCNL Ortofrutticoli e agrumari prevede invece un periodo di prova con distinzione tra tempo indeterminato (diversi tra i vari livelli anche nel computo dei giorni) e determinato; infine, sia il CCNL Orafi e argentieri e sia l'integrativo CCNL Servizi ambientali disciplinano i diversi aspetti del periodo di prova.

alla necessaria apposizione di una causale solo in due casi ⁽⁶⁸⁾. Altri rinnovi ⁽⁶⁹⁾, invece, prevedono un ampliamento delle ipotesi di assunzione del personale con apposizione del termine oltre ai casi previsti dalle leggi vigenti, pur non richiedendo l'apposizione di una causale giustificatrice in tal senso.

Quanto alle clausole di contingentamento, i contratti collettivi nazionali attuano la delega contenuta all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, prevedendo limiti quantitativi maggiori, minori o uguali rispetto a quanto previsto dalla normativa in oggetto. Al contempo, si registrano differenze nei criteri qualitativi e numerici con cui calcolare la base di computo. Nella maggioranza dei casi si considerano unicamente i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; sporadicamente, tuttavia, alcuni accordi inglobano nella base di computo anche gli apprendisti ⁽⁷⁰⁾ o i lavoratori con contratto di somministrazione ⁽⁷¹⁾. Quanto alla componente numerica della base di computo, se la pre-

⁽⁶⁸⁾ Si segnalano a tal proposito il CCNL Servizi assistenziali, in cui si richiede la specificazione di una causale (ragioni di carattere sostitutivo; organizzativo produttivo) per la sottoscrizione di un contratto a tempo determinato in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato. L'integrativo CCNL Servizi ambientali continua a richiedere una causale per motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali: ferie; necessità di personale derivanti da assunzione di ulteriori commesse e/o diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità; esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; interventi di ripristino ambientale; interventi di manutenzione straordinaria degli impianti; punti di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili, e anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate; esigenze cicliche anche contrattualmente previste e lavori stagionali; fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendari ali consecutivi; sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o allontanato dalle proprie mansioni a termini del d.lgs. n. 81/2008; sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale.

⁽⁶⁹⁾ In particolare, il CCNL Tabacco, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari e il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽⁷⁰⁾ Si vedano, ad esempio, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tessile, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica.

⁽⁷¹⁾ In questa categoria, il CCNL Calzature.

valenza dei CCNL, in conformità con quanto disposto dall'articolo 23, divide le imprese in base al numero di dipendenti superiore o inferiore a 5, in altri casi si registra una stratificazione numerica più articolata ⁽⁷²⁾.

Passando all'enunciazione dei limiti quantitativi, con riferimento alle imprese con meno di 5 dipendenti, alcuni contratti ⁽⁷³⁾ prevedono che, in deroga alla libertà assoluta accordata dall'articolo 23, comma 1, il numero di lavoratori assunti con contratto a termine non sia comunque superiore a quello dei lavoratori compresi nella base di computo (solo lavoratori a tempo indeterminato, oppure anche apprendisti e somministrati); in rari casi si fissa invece un limite numerico perentorio a prescindere da quanti, fra i 5 dipendenti, siano assunti con contratto a tempo indeterminato ⁽⁷⁴⁾.

Per quanto riguarda le imprese con più di 5 dipendenti, quattro CCNL si conformano a quanto previsto dall'articolo 23, comma 1, fissando la quota massima al 20% ⁽⁷⁵⁾; in altri casi, tale soglia viene innalzata ⁽⁷⁶⁾ o abbassata ⁽⁷⁷⁾; in altri ancora, essa varia in base al numero di dipendenti ⁽⁷⁸⁾.

⁽⁷²⁾ L'integrativo CCNL Servizi ambientali, ad esempio, divide le imprese in 4 gruppi sulla base del numero di dipendenti assunti (fino a 30, fino a 60, fino a 100, oltre 100); il CCNL Onoranze funebri fa lo stesso, pur individuando diversi scaglioni (da 5 a 10, da 11 a 25, da 26 a 50, oltre 50); ancora, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari ed il CCNL Fabbricerie appongono una soglia unica rispettivamente a 30 e 10 dipendenti. A tal proposito, si segnala il CCNL Poste italiane secondo cui l'assunzione con contratto a termine è ammessa nella misura dell'8% in media annua dei dipendenti in servizio su base regionale al 1° gennaio dell'anno di assunzione per Poste italiane e nella misura del 15% per le altre società cui si applica il CCNL (nonché del 14% complessivo in caso di assunzione a termine e di somministrazione).

⁽⁷³⁾ In questa categoria, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Tessile ed il CCNL Calzature, invece, dispongono che è sempre possibile la stipula di 2 contratti a termine, purché non si superi il numero di lavoratori a tempo indeterminato.

⁽⁷⁴⁾ Il CCNL Onoranze funebri prevede un massimo di 2 lavoratori a termine per le imprese con meno di 5 dipendenti; nello stesso caso, il CCNL Area Alimentari e panificazione e il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica fissa la soglia di 3 lavoratori.

⁽⁷⁵⁾ In questa categoria rientrano il CCNL Giocattoli, il CCNL Legno PMI, il CCNL Fabbricerie ed il CCNL Ortofrutticoli e agrumari.

⁽⁷⁶⁾ Il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Laterizi PMI fissano la soglia al 25% (il CCNL Energia e petrolio, inoltre, innalza ulteriormente la soglia al 40% in caso di assunzioni per attività di ingegneria e costruzioni); il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tessile, il CCNL Calzature, il CCNL Gas e acqua al 30%; il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione e il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-

Con riferimento ai casi di esenzione dai limiti imposti dalle clausole di contingentamento, si rileva che alcuni accordi ⁽⁷⁹⁾ estendono l'applicabilità di tali deroghe a fattispecie che esorbitano da quanto previsto all'articolo 23, comma 2.

Decorazione PMI (sezione Moda) al 35%; il CCNL Area Alimentari e panificazione ed il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini consentono l'assunzione di un lavoratore a termine ogni due dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato.

⁽⁷⁷⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale fissa la soglia massima al 18%; il CCNL Tabacco al 15% (da rilevare, tuttavia, il particolare metodo di calcolo della base di riferimento previsto da questo CCNL: la percentuale del 15%, infatti, si applica al numero derivante dal rapporto tra il numero delle giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente diviso 270); ancora, il CCNL Fabbricerie prevede una soglia del 6%, ma solo per i contratti a termine stipulati per avvio di nuova attività, oppure per introduzione di nuove tecnologie o per implementazione di un rilevante cambiamento organizzativo gestionale.

⁽⁷⁸⁾ L'integrativo CCNL Servizi ambientali prevede i seguenti massimali: 5 contratti a termine per le imprese fino a 30 dipendenti; 8 contratti a termine fino a 60 dipendenti; 11 fino a 100; 10% per le imprese oltre i 100 dipendenti; il CCNL Onoranze funebri prevede, invece, i seguenti massimali: 5 contratti a termine per le imprese da 5 a 10 dipendenti; 7 contratti a termine per quelle da 11 a 25 dipendenti; 10 per quelle da 26 a 50; 20% per le imprese con più di 50 dipendenti. Il CCNL Ortofrutticoli e agrumari prevede, per le imprese con meno di 30 dipendenti, la possibilità di stipulare fino a 6 contratti a termine.

⁽⁷⁹⁾ Il CCNL Tessile dispone la superabilità dei limiti quantitativi nei seguenti casi: attività connesse alla campagna vendita in showroom; attività di vendita presso negozi stagionali o *temporary store*; attività di vendita stagionale o straordinaria; attività direttamente connesse alle partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stand, corner, o showroom. Il CCNL Legno PMI enuncia i seguenti casi di esenzione: attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; allestimento di stand fieristici, show room; attività connesse a corners ed esposizioni; attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le RSU. Il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini statuisce che le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

Quasi la totalità dei contratti nazionali esaminati riconosce ai lavoratori assunti con contratto a termine il diritto di precedenza nelle future assunzioni a tempo indeterminato, rinviando integralmente all'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015. In taluni casi, tuttavia, ai fini dell'insorgenza del diritto, si richiede una durata dell'attività lavorativa prestata presso il datore superiore ai 6 mesi ⁽⁸⁰⁾ (periodo previsto dall'articolo 24). Inoltre, alcuni CCNL riconoscono in capo ai lavoratori a termine un ulteriore diritto di precedenza per le eventuali assunzioni a tempo indeterminato residuali rispetto a quanto previsto dall'articolo 24 ⁽⁸¹⁾ (il quale si riferisce unicamente alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine).

Infine, con riferimento alla durata massima dei contratti a termine, diversi rinnovi recepiscono la facoltà di deroga accordata dall'articolo 19, comma 2, individuando casi di inoperatività del vincolo temporale dei 36 mesi ⁽⁸²⁾.

⁽⁸⁰⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale richiede un periodo superiore ai 9 mesi; il CCNL Onoranze onoranze funebri richiede 7 mesi di prestazione dell'attività lavorativa, disponendo che, in caso di concomitanza tra aspiranti, venga accordata priorità a chi abbia cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni; preclude, inoltre, l'esercizio del diritto a chi abbia concluso il rapporto per licenziamento o dimissioni.

⁽⁸¹⁾ Si veda, ad esempio, l'integrativo CCNL Igiene ambientale dispone che, per le eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato, l'azienda può tenere conto per il 60% dei lavoratori che siano stati assunti a termine, con uno o più contratti, con superamento del periodo di prova, per un periodo complessivo non superiore a 6 mesi e che non siano incorsi in sanzioni disciplinari.

⁽⁸²⁾ Il CCNL Energia e petrolio ed il CCNL Attività minerarie statuiscono che le disposizioni di cui all'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, non sono applicabili nei seguenti casi: sostituzione di lavoratori assenti; punte eccezionali o fasi di nuove attività cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate; eventuali altri ipotesi concordate a livello aziendale; attività degli avio rifornitori e di imbottigliamento bombole GPL (quest'ultima solo per il CCNL Energia e petrolio); il CCNL Giocattoli ed il CCNL Tessile delineano le seguenti fattispecie: attività connesse alla campagna vendita in showroom; attività di vendita presso negozi stagionali o *temporary store*; attività di vendita stagionale o straordinaria; l'integrativo CCNL Servizi ambientali, invece, esclude i limiti di durata per i contratti a termine stipulati al fine di assicurare servizi di spazzamento, raccolta, trasporto, smaltimento e trattamento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste,

La disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato segue quella del contratto a termine, sebbene compaia in un numero minore di contratti nazionali. Pur non essendo richiesta una causale, taluni contratti pongono limiti alla stipulazione di tali contratti, esplicitando i casi in cui esso è perfezionabile ⁽⁸³⁾; piuttosto variabili i limiti quantitativi previsti dalle clausole di contingentamento ⁽⁸⁴⁾.

nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionale e consolidate ricorrenze e festività; il CCNL Legno PMI ed il CCNL Calzature fanno riferimento ad attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; allestimento di stand fieristici, show room; attività connesse a corners ed esposizioni; attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuto con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti; il CCNL Panificazione-Pasticcerie e affini esclude i limiti di durata per le attività stagionali definite dal d.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazione ad opera di successivi decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche, o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

⁽⁸³⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Servizi assistenziali, il quale riconosce la possibilità di attivare un contratto di somministrazione solo per queste fattispecie: per particolari punte di attività; per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo; per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'Istituto; l'integrativo CCNL Servizi ambientali, pur non esplicitando singole fattispecie, richiede che l'utilizzatore comunichi a RSU e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione; il CCNL Onoranze funebri, per le imprese con meno di 4 dipendenti, delinea tali casi: per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione; per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; per personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica; per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; per sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per

Part-time

Gran parte dei contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2017 disciplinano il lavoro part-time ⁽⁸⁵⁾, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo n. 81/2015. Definito come contratto ad orario ridotto rispetto a quanto fissato dal contratto collettivo nazionale per il rapporto di lavoro a tempo pieno, è anche considerato utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze dell'azienda e all'interesse

le ipotesi di cui alla l. n. 16/1992; per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato.

⁽⁸⁴⁾ Il CCNL Energia e petrolio ed il CCNL Laterizi PMI dispongono per i contratti di somministrazione un limite massimo del 25% dei contratti a tempo indeterminato, da calcolarsi come media annua da osservare all'atto di assunzione; il CCNL Giocattoli e l'integrativo CCNL Servizi ambientali riducono la soglia all'8% e, in alternativa, consente la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa; il CCNL Servizi assistenziali fissa il limite del 5% dei lavoratori dipendenti occupato nell'Istituto per ciascun trimestre, mentre il CCNL Tessile ed il CCNL Calzature dispongono come soglia massima il 10%, calcolato nell'arco di 12 mesi; il CCNL Onoranze funebri prevede, per le imprese fino a 4 dipendenti, un massimo di 4 contratti di somministrazione; la percentuale è del 20% per le imprese oltre i 4 dipendenti; il CCNL Gas e acqua fissa un limite massimo del 30% come media annua per tempo all'atto dell'assunzione. Infine, nel CCNL Poste italiane si prevede che l'assunzione in somministrazione è ammessa nella misura del 6% dei dipendenti in servizio nell'ambito della stessa regione per Poste italiane al 1° gennaio dell'anno di assunzione e dell'8% dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione per le altre società.

⁽⁸⁵⁾ Si tratta del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Calzature, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Federcasa, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Giocattoli, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Laterizi PMI, del CCNL Legno PMI, del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda, sezione Chimica-Ceramica), del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tessile e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale. Nel CCNL Impiegati agricoli la disciplina del part-time si applica esclusivamente ai rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi: a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo; b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero a uno o più settori di essa; c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro; d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro. Qualora non coesistano questi quattro elementi, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi è escluso dall'applicazione della disciplina.

dei lavoratori ⁽⁸⁶⁾. Molti sono gli accordi che specificano le tipologie di part-time (sebbene non più indicate dal legislatore) ⁽⁸⁷⁾. Solo alcuni accordi individuano il limite massimo di ricorso ai contratti part-time (clausole di contingentamento), in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda: la percentuale oscilla tra l'8% e il 30% ⁽⁸⁸⁾. Quanto ai limiti minimi (intesi come soglia minima di ore variabile in rapporto al normale orario di lavoro settimanale, mensile e annuale), solo due contratti nazionali prevedono una specifica disciplina in materia ⁽⁸⁹⁾.

Tutti i contratti collettivi interessati dalla materia del part-time prevedono clausole elastiche relative alla variazione temporale della collocazione della prestazione e alla variazione in aumento della durata della prestazione: alcuni di essi richiedono come causali esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo e/o di mercato ⁽⁹⁰⁾

⁽⁸⁶⁾ Il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI e il CCNL Tessile dichiarano di voler promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo e nell'intento di agevolare la soluzione dei problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

⁽⁸⁷⁾ Orizzontale, verticale e misto ma anche verticale ciclico nel CCNL Legno PMI. Il CCNL Impiegati agricoli, invece, ammette il ricorso al part-time nella forma di temporanea prestazione lavorativa in diverse aziende (in tal caso la contrattazione territoriale può prevedere una indennità oraria specifica che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese ed è corrisposta per ogni ora effettivamente prestata).

⁽⁸⁸⁾ Si segnala anche il riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno: il CCNL Fabbricerie stabilisce, ad esempio, che negli enti con più di 15 dipendenti, il limite massimo è pari al 30% del personale a tempo pieno e indeterminato. Tale limite, tuttavia, si può elevare al 40% in presenza di richiesta motivate con gravi situazioni familiari. Il CCNL Laterizi PMI prevede che a livello aziendale, tra Direzione aziendale e RSU, possa stabilirsi il numero percentuale dei lavoratori part-time rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno. L'integrativo CCNL Igiene ambientale, invece, fissa un limite medio annuo (18%) rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

⁽⁸⁹⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale prevede una durata della prestazione non inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con una durata della prestazione minima giornaliera continuativa pari a 3 ore. Si veda anche il CCNL Poste italiane in cui si stabilisce che la prestazione individuale non può essere inferiore al 50% e superiore all'85% dell'orario di lavoro individuale a tempo pieno.

⁽⁹⁰⁾ È il caso del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Federcasa e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale. Più specifico il CCNL Impiegati agricoli che ammette il ricorso alla clausola di variazione della collocazione della prestazione lavorativa solo al verificarsi di determinate condizioni: oggettive esigenze tecnico-produttive

mentre la quasi totalità prevede un termine di preavviso per l'attivazione delle clausole (che varia dai 2 giorni lavorativi – previsti dalla legge – ad almeno 6 giorni lavorativi) ⁽⁹¹⁾ ed una maggiorazione della retribuzione oraria per quelle ore lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati (15-20%) ⁽⁹²⁾. Così come previsto dall'articolo 6, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, la maggior parte degli accordi ⁽⁹³⁾ contiene la possibilità per il lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica, nei casi previsti all'articolo 8, commi 3, 4 e 5, del medesimo decreto ⁽⁹⁴⁾ (oppure qualora il lavoratore sia studente, *ex* articolo 10, legge n. 300/1970) nonché la disciplina di procedure e tempistiche della revoca. In alcuni casi, i rinnovi contrattuali consentono anche un esonero temporaneo ⁽⁹⁵⁾ qualora, ad esempio, il lavoratore abbia instaurato un al-

e/o esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva. Esigenze di mercato sono citate nel CCNL Attività minerarie.

⁽⁹¹⁾ Si tratta del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Calzature, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Legno PMI, del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tessile e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽⁹²⁾ Il CCNL Impiegati agricoli stabilisce, invece, che i contratti territoriali possano prevedere una indennità forfettaria in luogo della maggiorazione. Nel CCNL Poste italiane si prevede che la maggiorazione per clausole elastiche sia in ogni caso pari al 15% della retribuzione globale di fatto. Quest'ultimo contratto introduce anche la possibilità di stipulare clausole elastiche "speciali", per le quali è prevista una maggiorazione pari all'8% della retribuzione globale di fatto.

⁽⁹³⁾ Come il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Poste italiane, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tessile e l'integrativo CCNL Igiene ambientale che consente, tuttavia, all'azienda di chiedere un nuovo patto di clausola elastica al lavoratore che precedentemente abbia revocato il consenso.

⁽⁹⁴⁾ Si tratta delle ipotesi in cui il lavoratore sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente (comma 3), o quando le stesse patologie riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista un convivente con totale o permanente inabilità lavorativa e che abbia necessità di assistenza continua (comma 4) o quando abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio portatore di handicap (comma 5).

⁽⁹⁵⁾ È il caso del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Giocattoli, del CCNL Laterizi PMI (che, tuttavia, non puntualizza le condizioni), del CCNL Moda-

tro rapporto di lavoro che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione oraria comunicata o sia impegnato in corsi di formazione correlati all'attività aziendale.

Comuni in molti rinnovi sono le clausole che regolano la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e quelle che riguardano il diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto: ad ogni modo, si tratta di un diretto recepimento di quanto stabilito dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 81/2015, commi 3 e 7, nel primo caso, e commi 4, 5, 6 e 8, nel secondo ⁽⁹⁶⁾. Specifici accordi si distinguono, invece, per aver ampliato la portata di tali diritti ⁽⁹⁷⁾. Causali sono previste anche per il ricorso al lavoro supplementare, prestato fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale ⁽⁹⁸⁾: alle esigenze

Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, del CCNL Orafi e argentieri, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Tessile. Il CCNL Calzature, il CCNL Orafi e argentieri e il CCNL Tessile, nello specifico, prevedono anche una sospensione quando vi sia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura in orari incompatibili con quelli dettati dalle variazioni o vi siano comprovati problemi di salute del richiedente o necessità di accudire figli oppure quando lo studio sia volto al conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti.

⁽⁹⁶⁾ Per i contenuti del d.lgs. n. 81/2015, si veda la nota 98.

⁽⁹⁷⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Giocattoli, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI e il CCNL Tessile estendono la possibilità di trasformazione in rapporto a tempo parziale ai lavoratori impegnati in corsi di formazione continua, correlati alla attività aziendale. In tema di precedenza, invece, si segnala il CCNL Calzature che include fra quelle aventi priorità le conversioni dei rapporti di lavoro di dipendenti che debbano sottoporsi a trattamento di emodialisi o siano affetti da morbo di Cooley o da morbo di Crohn o da gravi malattie cardiocircolatorie; il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini riconosce analogo diritto alle lavoratrici vittime di violenza di genere (*ex art. 24, comma 6, d.lgs. n. 80/2015*) mentre significativo è l'intervento del CCNL Servizi assistenziali che considera con particolare attenzione i casi in cui sia necessaria, ad esempio, una assistenza diretta e continuativa nei confronti del figlio del dipendente perché affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico richieda il diretto coinvolgimento dei genitori oppure nei confronti del figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio. Nel medesimo CCNL, il passaggio a part-time è una misura rivolta anche alle donne che rientrano dalla maternità e fino al compimento dei 3 anni del bambino.

⁽⁹⁸⁾ Così come specificato nel CCNL Calzature, nel CCNL Gas e acqua (in cui si parla di misura massima pari al 100% del normale orario di lavoro contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno); nel CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (che, invece, per la Sezione Chimica-Ceramica prevede un tetto mas-

tecniche, produttive, organizzative e/o sostitutive si affiancano ulteriori causali dettate da esigenze di settore ⁽⁹⁹⁾. Gli accordi fissano anche le maggiorazioni della quota oraria che oscillano da un +5% ad un +35% e individuano ulteriori soglie oltre le quali le percentuali aumentano ⁽¹⁰⁰⁾. Quanto al lavoro straordinario, per i lavoratori part-time, nei contratti collettivi in cui è previsto, si rinvia alla disciplina legale e contrattuale del lavoro straordinario per il lavoro a tempo pieno ⁽¹⁰¹⁾.

simo del 30% della durata dell'orario part-time riferita all'anno), nel CCNL Orafi e argentieri, nel CCNL Tessile. Si differenzia, invece, il CCNL Servizi assistenziali che lo ammette nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e consolida nell'orario settimanale di lavoro ordinario una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale.

⁽⁹⁹⁾ Ben articolato è il caso del CCNL Legno PMI che prevede 15 causali (fra le altre, incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto; esecuzione di attività di installazione soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno; partecipazione a fiere e mostre; realizzazione del campionato). Il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI ne prevede 8 (ad esempio, esigenze di sostituzione di lavoratori assenti; esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo) mentre il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini prevede il lavoro supplementare anche nei casi di punte di più intensa attività, connesse a richieste di mercato indifferibili o a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

⁽¹⁰⁰⁾ Ad esempio, il CCNL Gas e acqua prevede una maggiorazione della quota oraria della retribuzione globale di fatto pari al 10% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza fra orario mensile stabilito per ciascun lavoratore part-time e quello corrispondente a tempo pieno. Per le prestazioni eccedenti nel mese questa percentuale, sempre entro il limite dell'orario previsto per il tempo pieno, la maggiorazione sarà del 24%. La sezione Chimica-Ceramica del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, invece, utilizza la soglia del tetto massimo entro cui poter effettuare lavoro supplementare: 16% di maggiorazione se al di sotto; +50% per le prestazioni eccedenti tale limite.

⁽¹⁰¹⁾ Si veda, fra tutti, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Legno PMI, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI, il CCNL Orafi e argentieri e il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

Apprendistato

Per quanto riguarda il contratto di apprendistato, molti contratti collettivi nazionali ⁽¹⁰²⁾, tra quelli analizzati ai fini della stesura del presente Rapporto, hanno disciplinato almeno una delle tre forme individuate dal decreto legislativo n. 81/2015. La forma più frequente è quella dell'apprendistato professionalizzante, previsto dall'articolo 44 del suddetto decreto. I contratti, nel dare attuazione alle previsioni legislative, disciplinano generalmente i seguenti aspetti: la forma e il contenuto del contratto, i destinatari, la durata, il periodo di prova, il trattamento in caso di malattia e infortunio, la formazione, l'inquadramento e il corrispondente trattamento retributivo, il trattamento normativo, le qualifiche ottenibili mediante apprendistato. In alcuni casi è prevista l'estensione ⁽¹⁰³⁾ di questa disciplina, ove possibile, anche all'apprendistato per l'ottenimento del diploma o della qualifica e a quello di alta formazione e ricerca; in altri è prevista, per queste altre due tipologie, un'altra regolamentazione espressa ⁽¹⁰⁴⁾, un richiamo ad accordi interconfederali ⁽¹⁰⁵⁾ o

⁽¹⁰²⁾ Tra i CCNL analizzati quelli che hanno trattato l'apprendistato sono i seguenti: il CCNL Impiegati agricoli, il CCNL Area Alimentari e panificazione, l'integrativo CCNL Anas, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Cemento PMI, il CCNL Elettrici, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Giocattoli, il CCNL Laterizi PMI, il CCNL Legno PMI, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco, l'integrativo CCNL Occhiali, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda, sezione Chimica-Ceramica, sezione Decorazione), piastrelle in terzo fuoco-PMI, il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica e il CCNL Poste italiane. L'integrativo CCNL Metallmeccanici disciplina espressamente tutte e tre le modalità di apprendistato previste dal d.lgs. n. 81/2015.

⁽¹⁰³⁾ A questo proposito è utile confrontare il CCNL Impiegati agricoli.

⁽¹⁰⁴⁾ Così il CCNL Area Alimentari e panificazione prevede che l'apprendistato per la qualifica o diploma e quello di alta formazione e ricerca verranno disciplinati con altro accordo; stessa cosa è prevista nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

⁽¹⁰⁵⁾ Ci sono diversi contratti che rimandano ad accordi interconfederali, in particolare il CCNL Legno PMI e il CCNL Laterizi PMI dove per l'apprendistato per la qualifica e il diploma e di alta formazione e ricerca, regolamentati dagli artt. 41, 42, 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015 si rimanda integralmente all'accordo interconfederale Confapi e Cgil Cisl Uil del dicembre 2016, inserito come allegato; il CCNL Gas e acqua dove, per quanto riguarda i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma e di alta formazione e ricerca, si fa riferimento all'accordo interconfederale Confindustria e Cgil Cisl Uil del maggio 2016 e a quello di Confservizi Cgil Cisl e Uil del luglio 2016 che diventano parte integrante delle previsioni del CCNL; l'integrativo CCNL Alimentari PMI

alla contrattazione aziendale ⁽¹⁰⁶⁾. L'ambito della formazione, di particolare rilievo in questo tipo di contratto, è trattata in forma ampia in alcuni casi, prevedendo anche i modelli di piano formativo da utilizzare ⁽¹⁰⁷⁾. In qualche caso, legato all'attività svolta dal settore e alle necessità produttive, è possibile trovare la disciplina dell'apprendistato a tempo determinato o stagionale ⁽¹⁰⁸⁾. È opportuno sottolineare che, in alcuni contratti, vengono dettagliati aspetti diversi della disciplina dell'apprendistato ⁽¹⁰⁹⁾.

che per la disciplina dell'apprendistato demanda integralmente all'accordo interconfederale del dicembre 2016 tranne per l'apprendistato professionalizzante che verrà disciplinato in sede di stesura definitiva del CCNL e armonizzato con la normativa del d.lgs. n. 81/2015.

⁽¹⁰⁶⁾ Nel CCNL Attività minerarie è stabilito che per le altre forme di apprendistato, non professionalizzanti, fermi restando gli aspetti generali della normativa disciplinata dall'articolo sull'apprendistato professionalizzante nel CCNL, le discipline potranno essere definite in sede aziendale; il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI demanda invece alla contrattazione aziendale l'applicabilità dei PDR e delle altre voci retributive stabilite a livello aziendale.

⁽¹⁰⁷⁾ Ad esempio nel CCNL Impiegati agricoli vengono inseriti anche i moduli per il piano formativo e per l'attestazione della formazione in azienda mentre nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini è allegato solo il modulo di PFI.

⁽¹⁰⁸⁾ In questo senso si veda il CCNL Impiegati agricoli e il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini.

⁽¹⁰⁹⁾ Ad esempio nel CCNL Area Alimentari e panificazione è previsto il tirocinio presso diverse aziende e l'ipotesi del mutamento di mansioni; nel CCNL Elettrici la graduale acquisizione di professionalità e il fatto che eventuali esperienze formative o di tirocinio pregresse possano essere considerate ai fini della durata dell'apprendistato, quest'ultimo aspetto è previsto anche dal CCNL Servizi assistenziali per il riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato; nel CCNL Legno PMI invece è prevista una gratifica natalizia e la disciplina del preavviso in caso di risoluzione; una disposizione speciale in materia di apprendistato per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti è prevista nel CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI: si tratta della possibilità di computare i 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel III o nel IV livello, infatti anche a tali lavoratori si applica la norma che prevede l'inquadramento temporaneo su 2 livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

4.2. Flessibilità in uscita

Preavviso

In tema di risoluzione del contratto di lavoro, tra i contratti nazionali rinnovati nel 2017, ce ne sono cinque ⁽¹¹⁰⁾ che trattano del preavviso. In particolare, si fa riferimento al contratto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, che può dimettersi o essere licenziato oppure può esserci una risoluzione consensuale e, in tutti casi, è necessario che l'altra parte venga preventivamente informata. In ognuno di questi contratti è prevista l'indicazione del momento in cui tale preavviso deve essere dato. In mancanza, in quasi tutti, è prevista un'indennità da pagare. In altri casi ⁽¹¹¹⁾, sono previsti permessi per il lavoratore, durante il periodo di preavviso, perché possa trovare una nuova occupazione ⁽¹¹²⁾.

Codici disciplinari

Pochi i contratti collettivi nazionali contenenti specifiche previsioni relative ai codici disciplinari ed alle sanzioni applicabili. Si riscontra una tendenziale omogeneità con riferimento ai provvedimenti erogabili, i

⁽¹¹⁰⁾ I contratti in questione sono: il CCNL Fabbricerie, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Lapedei PMI e l'integrativo CCNL Occhiali.

⁽¹¹¹⁾ Infatti nel CCNL Gas e acqua così come nel CCNL Servizi assistenziali, durante il periodo di preavviso l'azienda può concedere permessi per cercare una nuova occupazione e nel CCNL Gas e acqua può, in alternativa, esonerarlo dal servizio pagandogli un'indennità equivalente alla retribuzione.

⁽¹¹²⁾ Ci sono poi delle ipotesi specifiche previste da alcuni degli accordi analizzati che possono essere sintetizzate nei seguenti termini: nel CCNL Fabbricerie, se c'è licenziamento l'indennità è computata come anzianità di servizio; nel CCNL Gas e acqua il periodo di preavviso è dimezzato mentre per i lavoratori in possesso dei requisiti di legge per il pensionamento di vecchiaia è di 8 giorni; nel CCNL Servizi assistenziali, salvo una specifica ipotesi, è previsto che il contratto a tempo indeterminato non possa essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso secondo le specifiche indicazioni, in mancanza di questo è prevista un'indennità che però non è obbligatoria se le parti decidono di troncarsi il rapporto anche se non è trascorso il periodo di preavviso; nel CCNL Lapedei PMI è stabilito che in caso di dimissioni e risoluzione consensuale, ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, esse dovranno essere formalizzate secondo le specifiche modalità telematiche rese disponibili sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

quali, pur con qualche distinguo quantitativo, si differenziano in rimproveri verbali, rimproveri scritti, multa con trattenuta oraria (in taluni casi 4 ore ⁽¹¹³⁾, in altri 3 ⁽¹¹⁴⁾) dalla retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (diverse le durate massime della sospensione) ⁽¹¹⁵⁾ e licenziamento (in taluni casi si distingue tra licenziamento con preavviso e licenziamento diretto) ⁽¹¹⁶⁾.

Ampia ed eterogenea, invece, la gamma di violazioni e comportamenti al verificarsi dei quali le sanzioni vengono comminate ⁽¹¹⁷⁾; frequentemente, in presenza di una stessa condotta, gli accordi prevedono sanzioni differenti, pur concordando sul rapporto di proporzionalità diretta tra gravità della violazione e grado di afflittività della reazione disciplinare ⁽¹¹⁸⁾. Da ultimo, si riscontrano previsioni più o meno uniformi

⁽¹¹³⁾ In questo senso il CCNL Energia e petrolio, l'integrativo CCNL Servizi ambientali, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari.

⁽¹¹⁴⁾ Così il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹¹⁵⁾ Il CCNL Energia e petrolio, l'integrativo CCNL Servizi ambientali, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari prevedono una sospensione fino a 10 giorni lavorativi; il CCNL Servizi assistenziali fino a 4 giorni; il CCNL Fabbricerie fino a 180 giorni.

⁽¹¹⁶⁾ È questo il caso dell'integrativo CCNL Servizi ambientali, nonché del CCNL Gas e acqua.

⁽¹¹⁷⁾ In via del tutto esemplificativa e tendenziale si riportano alcune condotte sanzionabili, con i rispettivi provvedimenti. Il rimprovero verbale è normalmente previsto per violazioni di lieve entità (CCNL Energia e petrolio e CCNL Fabbricerie); il rimprovero scritto è previsto per violazioni di entità lievemente più gravi o con funzione meramente preliminare (CCNL Servizi assistenziali); la multa è prevista per inosservanza degli orari di lavoro, assenze ingiustificate, disattenzioni, mancata comunicazione della variazione di domicilio; la sospensione è comminata in caso di reiterazione delle condotte di cui sopra, nonché in caso di alterazione degli impianti o degli strumenti informatici, insubordinazione, contegno scorretto verso utenti o colleghi e molestie; da ultimo, il licenziamento viene inflitto per le violazioni più gravi, dalla grave insubordinazione al danneggiamento volontario della struttura, dal furto alla manomissione di impianti, dalla rissa alla contraffazione delle documentazione inerente l'assunzione.

⁽¹¹⁸⁾ Di particolare interesse, sotto questo aspetto, la disciplina del CCNL Fabbricerie, il quale esplicita i criteri generali di determinazione del tipo e dell'entità della sanzione applicabile, distinguendoli in: intenzionalità del comportamento e grado della colpa; rilevanza degli obblighi violati; responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata; entità del danno o grado di pericolo arrecato all'ente, agli utenti o a terzi; proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione; reiterazione della mancanza.

con riferimento alla procedura di erogazione dei provvedimenti. Dal momento della contestazione scritta dell'addebito al lavoratore decorre un periodo di durata variabile (5 ⁽¹¹⁹⁾ o 10 giorni ⁽¹²⁰⁾) entro cui quest'ultimo può presentare giustificazioni. Ricevute le giustificazioni, l'azienda provvederà all'irrogazione dello specifico provvedimento entro un termine anch'esso variabile da contratto a contratto ⁽¹²¹⁾. A questo punto, alcuni accordi ⁽¹²²⁾ prevedono la facoltà per il lavoratore (in alternativa al ricorso all'autorità giudiziaria) di promuovere, anche tramite l'organizzazione sindacale di riferimento, la costituzione di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione territoriale del lavoro. In tali casi, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Programmi di outplacement

Le disposizioni dei contratti collettivi nazionali concernenti i programmi di outplacement, intesi come supporto alla ricollocazione di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda ed in cerca di nuova occupazione, sono estremamente scarse. Il CCNL Servizi assistenziali prevede che, qualora si presenti la necessità di chiudere un Istituto, il gestore trasmetta l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà ad informare gli Istituti della Provincia per favorirne l'eventuale assunzione. Il CCNL Onoranze funebri dispone che, in caso di cessazione d'appalto, una delle parti porterà a conoscenza dell'Osservatorio regionale, laddove costituito, ovvero di quello nazionale, le problematiche occupazionali eventualmente presenti sull'appalto, allo scopo di individuare soluzioni ottimali per entrambe le parti, almeno 60 giorni prima della scadenza.

⁽¹¹⁹⁾ Così il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Fabbricerie, l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽¹²⁰⁾ Così il CCNL Servizi assistenziali ed il CCNL Energia e petrolio.

⁽¹²¹⁾ Il CCNL Energia e petrolio ed il CCNL Gas e acqua fissano un termine di 10 giorni; il CCNL Servizi assistenziali di 6 giorni; l'integrativo CCNL Servizi ambientali ed il CCNL Fabbricerie di 30 giorni.

⁽¹²²⁾ Così il CCNL Servizi assistenziali ed il CCNL Fabbricerie.

Fondi di solidarietà e gestione delle crisi occupazionali

Come forma di tutela dei lavoratori interessati da processi di riconversione, ristrutturazione o riorganizzazione, il CCNL Elettrici e l'integrativo CCNL Igiene ambientale Utilitalia prevedono la costituzione di un Fondo di solidarietà ⁽¹²³⁾, il primo gestito da un comitato paritetico composto da 8 persone e volto a sostenere il reddito dei dipendenti, l'altro come strumento di politica attiva di formazione e di tutela del lavoratore interessato dai processi di riconversione e ristrutturazione aziendale. Nel CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica le parti concordano di chiedere all'ente bilaterale che le risorse destinate a tale strumento vengano utilizzate per incrementare da 13 a 20 settimane l'assegno ordinario di solidarietà.

In tema di gestione delle crisi occupazionali, intervengono anche il CCNL Laterizi PMI e il CCNL Lapedei PMI: al fine di ridurre le conseguenze sociali derivanti da un minore impiego della forza lavoro, il primo – in presenza dei presupposti tecnico-organizzativi, produttivi e di legge – ammette il ricorso al contratto di solidarietà; il secondo, in via sperimentale, e in occasione di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, non esclude la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'articolo 16 del medesimo contratto collettivo, i permessi per ex festività di cui all'articolo 20 ed i residui delle giornate di ferie.

5. Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale

5.1. Formazione

Numerose e diversificate, per natura, portata ed ampiezza, si presentano le misure e le previsioni introdotte nei contratti collettivi nazionali

⁽¹²³⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale, ad esempio, prevede che il Fondo eroghi: assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal titolo I del d.lgs. n. 148/2015; prestazioni integrative rispetto alla Naspi; assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore dei lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

rinnovati e/o integrati nel 2017 in materia di formazione. Esse possono essere ricondotte a tre macro-aree:

- 1) profili istituzionali e relazionali, in cui rientrano una molteplicità di previsioni che vanno dalle dichiarazioni programmatiche e di intenti fatte dalle parti sociali alla costruzione di veri e propri sistemi di formazione professionale e continua (istituzione di appositi fondi interprofessionali, centri di formazione, ecc.) volti a progettare, finanziare, gestire e realizzare percorsi formativi o di sistemi di relazioni industriali in materia (istituzione di apposite Commissioni paritetiche, gruppi di lavoro, procedure di esame congiunto anche al fine di risolvere eventuali divergenze, ecc.);
- 2) riconoscimento di situazioni giuridiche attive in capo ai lavoratori (quali diritti soggettivi alla formazione continua o allo studio, permessi, congedi, ecc.) o creazione di particolari percorsi formativi per determinate categorie di lavoratori;
- 3) predisposizione di procedure di certificazione delle competenze acquisite e registrazione delle attività formative.

Profili istituzionali e relazionali

Ferme restando le molteplici dichiarazioni programmatiche e di intenti in cui l'investimento in formazione continua è considerato "strategico" tanto per le imprese quanto per i lavoratori ⁽¹²⁴⁾, alcuni rinnovi hanno delineato un sistema di formazione professionale e continua ⁽¹²⁵⁾ ed anche un sistema relazionale di formazione ⁽¹²⁶⁾. In alcuni rinnovi

⁽¹²⁴⁾ Si veda, ad esempio, CCNL Cooperative metalmeccaniche e CCNL Orafi e argentieri.

⁽¹²⁵⁾ È il caso del CCNL Impiegati agricoli che, al fine del perseguimento di obiettivi di crescita professionale, stabilizzazione dell'occupazione, coinvolgimento in attività formative dei lavoratori a tempo determinato, ha individuato due pilastri del sistema in stretta connessione tra loro: il For.Agri (Fondo interprofessionale per la formazione continua) che, alimentato da un contributo integrativo, finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali; il Centro di formazione agricola, avente carattere territoriale e funzioni di dialogo e interconnessione con istituzioni formative e scolastiche e imprese (art. 6).

⁽¹²⁶⁾ È il caso del CCNL Energia e petrolio dove sono individuati 3 livelli: 1) livello di settore (Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore, con il compito della programmazione strategica); 2) livello d'azienda (incontri annuali tra singole imprese e sindacati nazionali e/o territoriali per

contrattuali viene espressamente valorizzato in questo ambito il modello partecipativo, e cioè il coinvolgimento del sindacato sui temi della formazione al fine della condivisione dei programmi formativi ⁽¹²⁷⁾. In altri rinnovi le parti individuano espressamente nel Fondo di formazione intercategoriale uno strumento da utilizzare per le attività di formazione in via prioritaria – come nel CCNL Area Alimentari e panificazione – o esclusiva (è il caso del CCNL Cooperative metalmeccaniche), si impegnano ad approfondire l'opportunità di costituire un apposito Fondo, prevedono l'adesione ad enti bilaterali di categoria che si occupano anche di formazione e certificazione ⁽¹²⁸⁾ oppure valorizzano la bilateralità ⁽¹²⁹⁾. Alcuni accordi hanno anche previsto l'istituzione di Commissioni paritetiche (a livello nazionale e/o regionale), con il compito di svolgere attività di analisi, ricerca o approfondimento su determinate questioni inerenti alla formazione, di promuovere la diffusione della formazione o proporre, progettare o finanziare percorsi formativi, o Gruppi di lavoro pariteti-

ll'illustrazione dei risultati economici in cui viene riservata una specifica sessione alla formazione continua, all'alternanza scuola-lavoro e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa); 3) livello di unità produttiva (incontri tra direzioni aziendali e RSU, con il compito di recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e renderli coerenti con le proprie realtà produttive, esprimere bisogni specifici che dovranno essere recepiti nella programmazione formativa aziendale e di settore, stipulare gli accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa).

⁽¹²⁷⁾ Si vedano i rinnovi del CCNL Energia e petrolio e del CCNL Tabacco. In quest'ultimo accordo, si promuove un modello partecipativo attraverso una collaborazione tra Direzione aziendale e RSU nell'esame delle modalità di utilizzo del monte ore aziendale destinato alla formazione, nell'analisi dei fabbisogni formativi e nell'implementazione dei piani formativi annuali e la possibilità per la RSU di nominare un *delegato alla formazione*, con l'incarico di curare i rapporti con i responsabili aziendali dei progetti di formazione continua.

⁽¹²⁸⁾ Si veda il CCNL Doppiaggio.

⁽¹²⁹⁾ Fra tutti, il CCNL Energia e petrolio; nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari, all'ente bilaterale vengono anche assegnati compiti di studio e ricerca sull'analisi dei fabbisogni formativi, di costruzione di una banca dati relativa alle professionalità, di istituzione di Comitati bilaterali di bacino con diverse funzioni di monitoraggio, attuazione e realizzazione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale; invece, nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, l'ente bilaterale ha anche funzioni di monitoraggio e verifica del corretto utilizzo di alcuni tipi contrattuali, come quello dei contratti di primo ingresso o di reimpiego.

ci, con il compito di elaborare proposte e gestire i piani formativi ⁽¹³⁰⁾. Diversi rinnovi prevedono l'esame congiunto tra la Direzione e le RSU al fine di risolvere eventuali divergenze in ordine alle condizioni in presenza delle quali esercitare il diritto alla formazione o rispetto alla corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal CCNL e/o addirittura relativamente alla istituzione di apposite procedure da svolgersi dinanzi alle Commissioni territoriali per la formazione ⁽¹³¹⁾. Un caso del tutto peculiare è quello rappresentato dal rinnovo del CCNL Lapedei PMI: a seguito dell'accoglimento da parte del MIUR delle richieste avanzate dalle stesse parti sociali di inserire l'opzione "coltivazione e lavorazione materiali lapidei" all'interno delle aree di indirizzo dei percorsi degli Istituti professionali, il testo contiene l'impegno delle parti a realizzare una proficua integrazione tra sistema produttivo e scolastico, traducibile nella diffusione di tale indirizzo di studi nei territori maggiormente interessati, offrendo così agli Istituti professionali occasione per acquisire una migliore conoscenza dei processi produttivi dei materiali lapidei e delle varie fasi e livelli dell'estrazione, lavorazione e commercializzazione.

Situazioni giuridiche soggettive

Alcuni accordi riconoscono ai lavoratori permessi retribuiti individuali ⁽¹³²⁾. Sono tuttavia previsti dei limiti percentuali massimi della forza lavoro occupata nell'azienda che potrà beneficiare di tali permessi ⁽¹³³⁾. I permessi retribuiti possono corrispondere anche a un monte ore annuo non individuale ma aziendale, ossia messo a disposizione di tutti i dipendenti ⁽¹³⁴⁾. In alcuni accordi sono espressamente disciplinati i congedi formativi di cui all'articolo 5 della legge n. 53/2000 ⁽¹³⁵⁾. Nei rinnovi del

⁽¹³⁰⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Energia e petrolio e il CCNL Tabacco.

⁽¹³¹⁾ Come nel caso del CCNL Metalmeccanici PMI e del CCNL Cooperative metalmeccaniche.

⁽¹³²⁾ 16 ore per il CCNL Cooperative di pesca, 32 ore annue nel caso del CCNL Area Alimentari e panificazione, 80 ore per il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹³³⁾ 15% del totale dell'organico per il CCNL Servizi assistenziali.

⁽¹³⁴⁾ In particolare, si veda il CCNL Tessile.

⁽¹³⁵⁾ Si segnala il rinnovo del CCNL Area Alimentari e panificazione che prevede, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, la possibilità di richiedere la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, massimo di 12 mesi al

settore metalmeccanico (nello specifico, nel CCNL Metalmeccanici PMI e nel CCNL Cooperative metalmeccaniche) è riconosciuto un “diritto soggettivo” alla formazione continua ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, i quali possono accedere, nell’arco di ogni triennio, a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. In molti rinnovi è stato previsto un diritto allo studio inteso quale strumento per migliorare e arricchire la cultura e professionalità del lavoratore attraverso il conseguimento di un titolo di istruzione scolastica o universitario ⁽¹³⁶⁾. Interessante anche sottolineare che in alcuni accordi la formazione in materia di sicurezza di cui all’articolo 37 del decreto legislativo n. 81/2008 è stata espressamente esclusa dal computo delle ore di “formazione continua” ⁽¹³⁷⁾. Un caso peculiare è rappresentato dal CCNL Panificazione-Pasticceria e affini dove sono previsti regimi particolari in materia di formazione e retribuzione per:

- a) i c.d. lavoratori di “primo ingresso”, e cioè coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato ma sono privi di esperienza professionale nella specifica mansione assegnata o che abbiano un’esperienza pregressa inferiore a 6 mesi;
- b) gli inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi o soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione (c.d. regime di “reimpiego” volto ad agevolare il reinserimento occupazionale di tali lavoratori).

In questi casi, il datore di lavoro dovrà fornire una specifica formazione, all’interno dell’orario di lavoro, volta a far conseguire a questi la-

fine di partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro (che però può non accogliere o differire la richiesta per comprovate esigenze tecnico-organizzative).

⁽¹³⁶⁾ Nello specifico, è il caso del CCNL Tabacco, in cui sono previsti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno; nel CCNL Cemento PMI sono riconosciuti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore per la durata normale del corso di studio usufruibili anche in un solo anno mentre nel CCNL Metalmeccanici PMI, il monte ore messo a disposizione è collettivo, per tutti i dipendenti dell’azienda, ed è calcolato sulla base del numero dei lavoratori occupati nell’azienda stessa. Infine, si veda il CCNL Servizi assistenziali e il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

⁽¹³⁷⁾ Si veda il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

voratori competenze sia tecnico-professionali che trasversali, della durata minima di 60 ore nei primi 2 anni secondo un apposito piano formativo individuale, con facoltà di corrispondere a tali lavoratori una “retribuzione di primo ingresso” ridotta del 30% (per il primo anno) e del 20% (per il secondo anno) rispetto ai minimi tabellari previsti per la qualifica di inquadramento ⁽¹³⁸⁾. In pochi contratti, sono stati equiparati i lavoratori a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato ai fini dell’accesso alla formazione ⁽¹³⁹⁾.

Altre misure: certificazione delle competenze e registrazione delle attività formative

Il tema della certificazione delle competenze non è ancora diventato oggetto di negoziazione, se non in isolati casi e, peraltro, in modo del tutto generico ⁽¹⁴⁰⁾. Sono più numerosi, invece, gli accordi che prevedono, a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione, la registrazione delle attività formative e delle competenze acquisite da ciascun lavoratore nel libretto formativo del cittadino di cui all’articolo 2, comma 1, lettera i, del decreto legislativo n. 276/2003 (ora sostituito dal fascicolo elettronico del lavoratore di cui agli articoli 14 e 15 del decreto legislativo n. 150/2015) ⁽¹⁴¹⁾.

5.2. Classificazione e inquadramento del personale

Numerosi accordi di rinnovo si sono interessati alla ridefinizione e/o aggiornamento del sistema di classificazione ed inquadramento del per-

⁽¹³⁸⁾ In uno specifico accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro nel settore del credito le parti hanno previsto una formazione specifica per il personale impegnato nell’attività di vendita di prodotti finanziari.

⁽¹³⁹⁾ Si veda, ad esempio, il rinnovo del CCNL Tabacco, dove i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 4 mesi potranno beneficiare dei permessi retribuiti previsti per il diritto allo studio.

⁽¹⁴⁰⁾ Come nel rinnovo del CCNL Laterizi PMI dove è previsto soltanto che «I percorsi formativi saranno certificati secondo le norme vigenti».

⁽¹⁴¹⁾ In particolare, nel rinnovo del CCNL Tessile, ma anche nei rinnovi del CCNL Metalmeccanici PMI, del CCNL Cooperative metalmeccaniche e CCNL Orafi e argentieri.

sonale ⁽¹⁴²⁾ o all'introduzione di particolari regole, procedure o sperimentazioni in materia. In sintesi, le misure previste dai rinnovi contrattuali riguardano:

- 1) l'elaborazione di un nuovo sistema di classificazione del personale;
- 2) l'introduzione di aggiornamenti e modifiche agli attuali sistemi di classificazione;
- 3) l'istituzione di Commissioni paritetiche con il compito di elaborare proposte per la definizione di una nuova classificazione del personale o l'aggiornamento dell'attuale sistema;
- 4) la previsione di sperimentazioni di modifiche ed adattamenti classificatori;
- 5) il riconoscimento della facoltà di stipulare, a livello aziendale e al ricorrere di determinate condizioni, specifiche intese volte ad introdurre sistemi di classificazione anche diversi rispetto a quello previsto dal CCNL;
- 6) l'introduzione di specifiche procedure da svolgere in caso di contestazione sull'applicazione o interpretazione delle disposizioni in materia di classificazione e inquadramento.

In tema di classificazione del personale una menzione particolare – per ricchezza di contenuti e carattere innovativo – merita l'integrativo CCNL Occhiali, interamente dedicato al nuovo sistema di classificazione che prevede un inquadramento unico per “aree professionali” (che identificano l'insieme di competenze omogenee nei processi dell'occhialeria) e “step di sviluppo professionale” (gradi di competenza crescente per lo svolgimento delle attività previste per ogni singola area professionale)

⁽¹⁴²⁾ Il rinnovo del CCNL Alimentari e panificazione ha elaborato una classificazione unica costituita da 6 livelli (9 livelli per le imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti). Il CCNL Tabacco ha predisposto un'unica scala classificatoria di 7 categorie sulla base di declaratorie e profili. Il CCNL Servizi assistenziali ha definito un sistema articolato in 6 categorie ciascuna delle quali è composta da 6 posizioni economiche. Questo sistema, pur rimanendo ancorato alla nozione di mansioni effettivamente svolte, ha l'ambizione di valorizzare la disponibilità all'integrazione e intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, quali elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

⁽¹⁴³⁾. Altri accordi sono intervenuti sul sistema di classificazione e inquadramento apportando soltanto alcune modifiche ⁽¹⁴⁴⁾.

La maggior parte dei rinnovi, invece, ha istituito Commissioni paritetiche con il compito di elaborare proposte per la definizione di una nuova classificazione del personale ⁽¹⁴⁵⁾ o l'aggiornamento degli attuali sistemi ⁽¹⁴⁶⁾, anche con specifico riferimento alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali del settore (come nel caso del CCNL Alimentari e panificazione). Accordi più innovativi prevedono l'avvio di sperimentazioni di adattamenti classificatori, con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali, nelle aziende interessate ⁽¹⁴⁷⁾.

Di particolare interesse sono le previsioni contrattuali che stabiliscono, per i gruppi industriali con modelli organizzativi complessi, la possibilità di definire, a livello aziendale mediante specifiche intese stipulate con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali, sistemi di classificazione anche diversi rispetto a quello definito dal contratto collettivo nazionale. Tali intese possono prevedere sistemi di classificazione coerenti

⁽¹⁴³⁾ A seconda della professionalità è poi prevista una progressione specifica caratterizzata da una serie definita di Step. In ogni caso tutte le competenze sono registrate nella Scheda Professionale Individuale che riporta anche la descrizione delle attività svolte e dei c.d. comportamenti organizzativi posti in essere su richiesta dell'azienda (allo stato attuale: flessibilità professionale, trasferimento delle competenze e leadership).

⁽¹⁴⁴⁾ Il rinnovo del CCNL Imprese di assicurazione ha individuato l'area professionale Quadri costituita da 2 livelli di inquadramento: funzionario – VII livello; quadro – VI livello. Il rinnovo del CCNL Ortofrutticoli e agrumari inserisce, invece, un VI livello Super.

⁽¹⁴⁵⁾ Come il CCNL Lapedei PMI.

⁽¹⁴⁶⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Attività minerarie e il CCNL Gas e acqua. Quest'ultimo mira ad una semplificazione del sistema di inquadramento con la riduzione dei suoi livelli e la ridefinizione delle attuali declaratorie e dei profili professionali.

⁽¹⁴⁷⁾ Si vedano i rinnovi CCNL Metalmeccanici PMI, qui la Commissione paritetica avrà anche il compito di monitorare, supportare ed analizzare tali sperimentazioni; CCNL Tessile, che assegna alla Commissione tecnica, oltre ad attività di ricerca e di confronto tra esperienze innovative, il compito di individuare e procedere all'inquadramento di mansioni nuove all'esito di una specifica procedura predisposta a tal fine e di valutare l'opportunità di introdurre nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano la valorizzazione della professionalità con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni e a comportamenti organizzativi di particolare interesse aziendale (quali la disponibilità a lavorare in gruppo, a rilevare e valutare le difettosità, a proporre soluzioni, a gestire gli imprevisi, a trasferire le competenze).

con le esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa proprie della realtà produttiva di riferimento, ma devono comunque contenere idonei meccanismi di raccordo con la struttura retributiva e la corrispondente scala parametrica del CCNL ⁽¹⁴⁸⁾.

Disposizioni particolari sono previste con riferimento alle mansioni non esemplificate o nuove (derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro) ⁽¹⁴⁹⁾, che verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base di declaratorie ⁽¹⁵⁰⁾. Pochi accordi prevedono specifiche procedure da svolgere in caso di contestazione in ordine all'applicazione o interpretazione delle disposizioni in materia di classificazione e inquadramento ⁽¹⁵¹⁾.

5.3. Mansioni e *jus variandi*

Soltanto pochi rinnovi trattano il tema delle mansioni prevedendo le seguenti misure:

- 1) esercizio delle deleghe contenute nell'articolo 2103 c.c. (come modificato dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015), in particolare la fissazione del periodo necessario a far sì che l'assegnazione alle mansioni di livello superiore diventi definitiva oppure la previsione di ulteriori ipotesi di demansionamento;

⁽¹⁴⁸⁾ Si vedano i rinnovi del CCNL Elettrici e del CCNL Gas e acqua. Quest'ultimo limita ulteriormente la possibilità di intervento da parte della contrattazione di secondo livello prevedendo ulteriori requisiti (quali la presenza aziendale sul territorio di due o più regioni, l'applicazione di più contratti collettivi, la messa in atto di processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa comportanti emersione di nuovi ruoli, esternalizzazione/internalizzazione di attività ovvero progetti di investimento economico particolarmente rilevanti per i territori di riferimento).

⁽¹⁴⁹⁾ Si segnala il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione in cui le parti si impegnano – in sede di stesura – a definire le nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione di merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli.

⁽¹⁵⁰⁾ Si segnala, a tal proposito, il CCNL Alimentari e panificazione.

⁽¹⁵¹⁾ Ad esempio, il rinnovo del CCNL Tabacco, che prevede che eventuali contestazioni saranno esaminate, in sede aziendale, tra la direzione e le RSU. In caso di mancato accordo su una controversia interpretativa si farà ricorso alle rispettive OO.SS. a livello provinciale e, in fase successiva, alle rispettive organizzazioni a livello nazionale.

- 2) disciplina di ipotesi particolari (quali assegnazione di mansioni promiscue o mutamento di mansioni per inidoneità fisica);
- 3) previsione di procedure di incontro tra direzione aziendale e RSU in caso di demansionamento.

La maggior parte degli accordi esercita la delega contenuta all'articolo 2103, settimo comma, c.c., individuando il periodo trascorso il quale l'assegnazione alle mansioni superiori diviene definitiva⁽¹⁵²⁾. Altri accordi si preoccupano di disciplinare il trattamento retributivo del dipendente addetto a mansioni promiscue⁽¹⁵³⁾ o l'ipotesi di mutamento delle mansioni per inidoneità fisica⁽¹⁵⁴⁾.

Un caso particolare, che sembra aver reintrodotta nella mobilità endoaziendale il concetto di "equivalenza" espunto dall'articolo 2103 c.c. dal *Jobs Act* (si veda l'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015), è rappresentato dal rinnovo del CCNL Tabacco, in cui è stabilito che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni *equivalenti* alle ultime effettivamente svolte.

⁽¹⁵²⁾ Le soluzioni approntate sono le più disparate: 3 mesi (CCNL Servizi assistenziali); 4 mesi (integrativo CCNL Igiene ambientale); 5 mesi (CCNL Cemento PMI); 6 mesi (nel CCNL Federcasa, nel CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda) e CCNL Giocattoli, dove è prevista la possibilità di assegnare mansioni diverse anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi non superi i 24 mesi). Tutti i CCNL richiamati escludono l'assegnazione definitiva in caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Si veda anche il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁵³⁾ Il rinnovo del CCNL Servizi assistenziali stabilisce che la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, sempre che questa sia prevalente rispetto all'orario espletato e fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni assegnate. Anche il CCNL Tabacco disciplina l'ipotesi in cui il lavoratore sia adibito con carattere di continuità allo svolgimento di mansioni di diverse categorie prevedendo in questi casi l'attribuzione alla categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo.

⁽¹⁵⁴⁾ Nel caso in cui al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, l'Istituto esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse o a qualifiche funzionali inferiori, con conseguenze anche sotto il profilo retributivo (CCNL Servizi assistenziali).

Soltanto un rinnovo, invece, si è avvalso della delega di cui all'articolo 2103, quarto comma, c.c., prevedendo un'ulteriore ipotesi di demansionamento ⁽¹⁵⁵⁾. Il rinnovo del CCNL Cemento PMI ha, invece, previsto – in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore – un incontro, a livello aziendale e/o di unità produttiva, tra direzione aziendale e RSU per valutare, in via preventiva, le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni.

5.4. Mobilità geografica

Trasferte

La materia delle trasferte viene presa in considerazione all'interno di otto ⁽¹⁵⁶⁾ dei contratti analizzati, risultando la più disciplinata tra le ipotesi di mobilità geografica generalmente contenute nei contratti collettivi nazionali. Si riscontrano casi in cui la disciplina viene dettagliata, indicando puntualmente il trattamento economico, il trattamento per il tempo del viaggio, la malattia e l'infortunio in trasferta, il rimborso delle spese di viaggio e i permessi ⁽¹⁵⁷⁾. Altri casi in cui i contratti si occupano solo

⁽¹⁵⁵⁾ È il caso del rinnovo dell'integrativo CCNL Igiene ambientale che stabilisce che l'azienda, in presenza di esigenze organizzative, tecnico-produttive o sostitutive, può richiedere in modo occasionale, saltuario e marginale lo svolgimento di mansioni inferiori, senza che ciò comporti alcun peggioramento economico e morale. In caso di inquadramento in un livello professionale inferiore per definitivo mutamento di mansioni, al dipendente è attribuita, ove prevista, la posizione parametrica A del livello inferiore nel quale è inquadrato. Il medesimo CCNL prevede anche in capo alle imprese un obbligo di comunicazione periodica annuale ai soggetti sindacali competenti in ordine alle variazioni di inquadramento e i mutamenti definitivi di mansione effettuati nell'ambito dello stesso livello di inquadramento.

⁽¹⁵⁶⁾ Si tratta del CCNL Fabbricerie, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tabacco, del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Metalmeccanici PMI, del CCNL Cooperative metalmeccaniche e del CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁵⁷⁾ Tra questi troviamo sia il CCNL Metalmeccanici PMI sia il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

dell'indennità, limitandosi pertanto all'aspetto economico ⁽¹⁵⁸⁾. Ci sono poi contratti che rimandano ad altre discipline, prevedendo solo che in caso di spese di viaggio, vitto e alloggio per motivi di servizio, queste verranno riconosciute e saranno gestite con le modalità definite a livello aziendale ⁽¹⁵⁹⁾.

Missioni

Le missioni sono disciplinate solo all'interno di due contratti collettivi. In particolare, in entrambi viene specificato che l'azienda ha facoltà di mandare in missione temporanea il personale, fuori dalla propria residenza, riconoscendogli una serie di somme a vario titolo ⁽¹⁶⁰⁾; solo nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari è presente una specifica clausola riservata agli addetti al trasporto delle merci per mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, secondo cui sarà loro corrisposta un'indennità di trasferta secondo le indicazioni previste nello stesso contratto.

Trasferimenti

Per quanto riguarda i trasferimenti, tra i contratti collettivi presi in considerazione nell'analisi, laddove è stato disciplinato il trasferimento, è stato sottolineato come questo possa essere giustificato solo in presenza

⁽¹⁵⁸⁾ Molto più scarse risultano essere le disposizioni contenute nel CCNL Fabbricerie, nel CCNL Energia e petrolio, nel CCNL Servizi assistenziali e nel CCNL Tabacco. Il CCNL Area Alimentari e panificazione prevede ad esempio, che chi presta servizio fuori dalla giurisdizione del comune ove ha sede l'impresa presso la quale è in forza, ci sarà un rimborso spese viaggio, vitto, alloggio, in base a quanto liquidato su nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti; le ore di viaggio saranno compensate con normale retribuzione, fino ad un massimo di 8 ore; le ore successive alla normale durata saranno calcolate come straordinario; l'importo approssimativo sarà anticipato dal datore di lavoro, salvo poi conguaglio a fine trasferta.

⁽¹⁵⁹⁾ In questo senso, si veda il CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁶⁰⁾ Tali contratti collettivi sono il CCNL Servizi assistenziali ed il CCNL Ortofrutticoli e agrumari. Il CCNL Federcasa, invece, rinvia al livello aziendale della contrattazione la disciplina del trattamento economico di missione.

di comprovate esigenze tecniche, produttive e organizzative ⁽¹⁶¹⁾. Si riscontrano contratti che prevedono una regolamentazione più dettagliata ⁽¹⁶²⁾ e altri che invece, come accade per la materia delle trasferte, fanno riferimento al solo aspetto delle indennità da riconoscere al lavoratore ⁽¹⁶³⁾.

5.5. Orario di lavoro

Orario normale di lavoro

Pochi gli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017 hanno previsto modifiche all'orario normale di lavoro. Due rinnovi hanno stabilito, da una parte, l'aumento della durata dell'orario normale di lavoro settimanale, dall'altra, l'inserimento di limiti più stringenti in relazione all'orario massimo settimanale e giornaliero ⁽¹⁶⁴⁾. Un terzo accordo, quello relativo al

⁽¹⁶¹⁾ A questo proposito è opportuno citare i seguenti CCNL che contengono tale previsione: il CCNL Gas e acqua, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Cooperative metalmeccaniche, il CCNL Elettrici.

⁽¹⁶²⁾ All'interno del CCNL Metalmeccanici PMI e del CCNL Cooperative metalmeccaniche la disciplina dei trasferimenti è identica: i trasferimenti, superato un determinato limite di età differente tra uomo e donna, possono essere effettuati solo in casi eccezionali, da esaminare, su richiesta del lavoratore, in sede sindacale. Per il trasferimento serve il preavviso di almeno 20 giorni e vanno valutate le comprovate ragioni che il lavoratore volesse eventualmente addurre contro lo stesso. Nel caso sia collettivo, è necessaria una comunicazione alle OO.SS. ed eventualmente esame congiunto. Ciò non si applica se il raggio è di 25 km. Nel CCNL Gas e acqua e nel CCNL Elettrici abbiamo una struttura molto simile, di questo genere: durante il trasferimento il trattamento economico resta lo stesso ma adeguato alla nuova destinazione e prestazione. In sede aziendale sono poi definite le fattispecie di trasferimento con i relativi specifici trattamenti economici; viene corrisposto il rimborso delle spese per il trasporto con sé di persone conviventi ed effetti domestici, in più un'indennità se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono ed altre somme legate all'affitto sostenuto dal lavoratore. I trattamenti non si applicano se il trasferimento è stato richiesto dal lavoratore. Infine, il CCNL Poste italiane prevede che i limiti di età ai fini dell'ammissibilità del trasferimento siano 53 anni compiuti per la lavoratrice e, per i quadri, 60 anni compiuti, se uomo, e 58 anni compiuti, se donna.

⁽¹⁶³⁾ Si fa riferimento, in questo caso, al CCNL Ortofrutticoli e agrumari.

⁽¹⁶⁴⁾ Si tratta dell'integrativo CCNL Servizi ambientali e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale. Entrambi i rinnovi prevedono l'aumento dell'orario di lavoro norma-

rinnovo del CCNL Ortofrutticoli e agrumari, pur confermando il normale orario di lavoro, ha modificato i giorni della settimana su cui tale orario viene distribuito ⁽¹⁶⁵⁾.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Cinque sono gli accordi ⁽¹⁶⁶⁾ che affrontano il tema di flessibilità dell'orario di lavoro. In particolare, l'integrativo CCNL Alimentari PMI prevede l'introduzione di "clausole di microflessibilità" secondo cui in considerazione della peculiarità delle aziende che operano nel settore, per portare a termine le produzioni avviate, l'orario di lavoro potrà variare giornalmente in relazione alla sua durata, con uno scostamento massimo di 15 minuti sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro.

Regimi di orario a turni

L'istituto dell'orario a turni è stato scarsamente disciplinato: solo quattro contratti collettivi nazionali ne fanno riferimento. Si tratta, in particolare, del CCNL Elettrici, che delega la disciplina dell'istituto alla contrattazione aziendale in caso di "Impianti a basso fattore d'utilizzo",

le da 36 a 38 ore settimanali. Ulteriormente, nel secondo accordo si stabilisce la riduzione dell'orario massimo di lavoro che può essere richiesto ai lavoratori a 48 ore settimanali, e la contrazione della durata massima della giornata lavorativa in 9 ore giornaliere.

⁽¹⁶⁵⁾ Con il CCNL Ortofrutticoli e agrumari si è scelto di mantenere 40 ore settimanali come orario normale di lavoro, ma solo dal lunedì al venerdì, eliminando la possibilità del sabato. Solo in caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali nei primi 5 giorni della settimana, l'orario normale viene esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

⁽¹⁶⁶⁾ Il CCNL Imprese di assicurazione, pur confermando la delega alla contrattazione aziendale circa la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro a fronte di specifiche e comprovate esigenze aziendali, stabilisce che in caso di mancato accordo l'azienda potrà procedere, rispettando limiti e vincoli, a decidere come meglio distribuire l'orario di lavoro settimanale, e nello specifico se comprendere anche il venerdì pomeriggio o meno. Il CCNL Agenzie di assicurazione, invece, regola l'utilizzo del sabato e stabilisce che potranno essere raggiunte intese territoriali in tema di flessibilità dell'orario giornaliero, sia in entrata che in uscita. Disciplina della flessibilità è anche contenuta nel CCNL Federcasa e nel CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

del CCNL Cemento PMI, che si limita semplicemente a prevedere – a decorrere da 1° gennaio 2017 – nuove percentuali relative alle maggiorazioni della retribuzione per il lavoro svolto nei turni di notte e nei turni domenicali (parimenti, il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Chimica-Ceramica), ma a decorrere dal 1° gennaio 2018), e del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, che accorda per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.

Orario plurisettimanale (o multiperiodale) e banca delle ore

Dibattuto è stato, invece, il tema dell'orario plurisettimanale o multiperiodale, tant'è che sette CCNL hanno disciplinato tale istituto che consente una maggiore flessibilità oraria, con la finalità di andare incontro alle necessità delle aziende nei periodi di maggiore intensità produttiva. Cinque accordi ⁽¹⁶⁷⁾ hanno previsto una mera modifica al limite massimo di ore, oltre il normale orario di lavoro settimanale, da poter richiedere nel periodo di riferimento, le quali vengono poi recuperate successivamente mediante riposi compensativi nei periodi di scarsa intensità produttiva. Nel CCNL Imprese di assicurazione, invece, le parti hanno deciso di introdurre per la prima volta questo istituto e di delegarne la disciplina dettagliata alla contrattazione aziendale ⁽¹⁶⁸⁾. In altri casi ancora ⁽¹⁶⁹⁾, le parti hanno stabilito che sia necessaria una consultazione e accordo con i rappresentanti dei lavoratori in caso di ricorso all'orario multiperio-

⁽¹⁶⁷⁾ È il caso del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Tessile, del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Calzature e del CCNL Agenzie di assicurazione. Inoltre, questi ultimi due contratti prevedono possibili deroghe al limite di ore massimo, introducibili mediante contrattazione aziendale.

⁽¹⁶⁸⁾ Si stabilisce solo che con la contrattazione aziendale è possibile accordarsi su una diversa distribuzione dell'orario «che sia espressione di una media settimanale di 37 ore calcolata su un periodo di 12 mesi, entro il limite massimo di 47 ore settimanali e quello minimo di 27 ore settimanali».

⁽¹⁶⁹⁾ È il caso del CCNL Laterizi PMI che stabilisce, al fine di introdurre un orario di lavoro basato su una media di 12 mesi, un necessario confronto tra azienda e RSU o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali, per comunicare quali sono le necessità che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale e per definire nel dettaglio le implicazioni organizzative e le modalità di attuazione. L'incontro tra le parti dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta di apertura del confronto.

dale, fissando dei limiti temporali entro quando debba avvenire il confronto.

Nel 2017 l'istituto della banca delle ore è trattato in cinque rinnovi. Nel CCNL Servizi assistenziali, il quale ha previsto che la banca ore si può costituire a livello aziendale con accordo tra le parti. Nel CCNL Cooperative metalmeccaniche, invece, ritenendo necessaria la promozione della banca delle ore, le parti si sono impegnate con l'accordo a costituire una Commissione paritetica per l'adozione dell'istituto. Il CCNL Federcasa disciplina il "conto individuale" in cui accantonare le ore di straordinario, anche utilizzabili per attività di formazione oltre che per necessità personali. Da ultimo, nel CCNL Attività minerarie dove era già presente la banca delle ore, si è ulteriormente stabilito che le parti a livello locale potranno determinare termini e modalità di fruizione dell'istituto mentre nel CCNL Poste italiane per ciascun lavoratore si prevede che le prime 40 ore annuali delle prestazioni eccedenti l'orario normale confluiscono nel conto ore individuale, che il lavoratore può recuperare entro i 4 mesi successivi. Inoltre, si aggiunge che le ore per le quali non sia stato possibile il recupero vengano compensate con la maggiorazione del 7% della retribuzione oraria ordinaria.

Straordinario, lavoro festivo e notturno

In sette accordi è stata ravvisata la necessità di modificare la normativa relativa al lavoro straordinario. Alcuni accordi ⁽¹⁷⁰⁾ hanno ridefinito i limiti al possibile utilizzo dello straordinario, altri invece hanno semplicemente previsto maggiorazioni nuove o differenti in caso di lavoro straordinario ⁽¹⁷¹⁾ o di lavoro supplementare ⁽¹⁷²⁾. Per quanto riguarda la

⁽¹⁷⁰⁾ Il CCNL Impiegati agricoli, ridefinendo le soglie orarie massime, ha previsto l'elevazione dei limiti giornalieri (da 2 a 3 ore), settimanali (da 12 a 18 ore) e annuali (da 250 a 300 ore); ancora il CCNL Area Alimentari e panificazione aggiunge un limite di massimo 280 ore annue di straordinario richiedibile da parte dell'azienda per ogni singolo lavoratore. Anche il CCNL Federcasa prevede un tetto massimo pari a 150 ore annue.

⁽¹⁷¹⁾ Si vedano il CCNL Ortofrutticoli e agrumari che ha aumentato la maggiorazione dal 20% al 35% per il lavoro straordinario feriale, e infine l'integrativo CCNL Igiene ambientale che al posto della singola maggiorazione per il lavoro diurno feriale (pari al 31%) ha introdotto tre fasce di maggiorazioni pari al 13% sulle prime 75 ore annue, al 20% dalla 76ª ora alla 150ª e il 33% sulle ore annue eccedenti.

gestione del lavoro festivo, invece, sono due ⁽¹⁷³⁾ i rinnovi che introducono delle novità, entrambe relative al recupero delle giornate festive o perché non godute ma lavorate o perché coincidenti con la domenica. Anche per quanto riguarda il tema del lavoro notturno sono stati solo due ⁽¹⁷⁴⁾ i rinnovi che hanno introdotto novità, peraltro piuttosto limitate.

Ferie, festività e fermate collettive

In base all'analisi degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017, l'argomento relativo alle ferie e festività risulta essere un argomento ampiamente contrattato essendo previsto in otto diversi contratti. Tema comune per quattro ⁽¹⁷⁵⁾ CCNL è stata l'introduzione di un nuovo istituto denominato a volte come "Ferie continuative per lavoratori migranti", il quale prevede al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari e, salve particolari esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta di autorizzazione, che gli venga concesso di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati. Altri tre accordi di rinnovo hanno trattato il tema delle ferie ma in ma-

⁽¹⁷²⁾ Il CCNL Calzature stabilisce una nuova compensazione del lavoro supplementare attraverso una maggiorazione al 24%.

⁽¹⁷³⁾ Si veda il CCNL Servizi assistenziali il quale stabilisce che qualora un lavoratore debba lavorare per ragioni inerenti al servizio durante le festività, il recupero della festività non goduta verrà retribuito con 1/26 della retribuzione globale oppure entro 60 giorni i lavoratori possono usufruire di un riposo in una giornata stabilita dall'azienda. Il CCNL Energia e petrolio, invece, prevede che qualora le festività previste coincidano con la domenica, ai lavoratori giornalieri e ai turnisti saranno riconosciute altrettante giornate di «recupero festività coincidente con la domenica» da utilizzare nello stesso anno di maturazione.

⁽¹⁷⁴⁾ Il CCNL Servizi assistenziali ha definito più dettagliatamente i casi in cui i lavoratori possono essere esonerati dal lavoro notturno. L'integrativo CCNL Igiene ambientale ha, invece, previsto una maggiorazione della retribuzione, da contrattare in sede aziendale ma comunque non eccedente il 20%, per quanto riguarda il turno di lavoro notturno che ha inizio dalle ore 4.00 del mattino.

⁽¹⁷⁵⁾ Si veda il CCNL Tabacco, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, il CCNL Metalmeccanici PMI, e il CCNL Cooperative metalmeccaniche.

niera più generale ⁽¹⁷⁶⁾ o semplicemente delegando la disciplina dell'istituto alla contrattazione di secondo livello ⁽¹⁷⁷⁾.

Permessi annui retribuiti

L'istituto dei permessi retribuiti, insieme a quello delle ferie, è stato nel 2017 quello più dibattuto all'interno della macro-materia dell'orario di lavoro, essendo stati ben dieci gli accordi che hanno introdotto delle innovazioni. Questo risultato è dovuto, in particolare, al fatto che otto ⁽¹⁷⁸⁾ rinnovi di accordo hanno introdotto l'istituto delle “ferie e permessi solidali” nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 151/2015. Tale istituto concede la possibilità di cedere a titolo gratuito permessi e ferie maturati da parte di ogni lavoratore a colleghi dipendenti della stessa impresa, al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale. In un altro accordo ⁽¹⁷⁹⁾, invece, le parti hanno sottoscritto un impegno ad introdurre e a disciplinare – in sede di stesura – i permessi annui retribuiti. Ulteriormente, due sono stati i rinnovi che hanno previsto modifiche più generiche sul numero di permessi orari re-

⁽¹⁷⁶⁾ Nel CCNL Tessile viene messo a verbale che le parti si impegnano a stabilire entro 6 mesi possibili ipotesi di riforma o modifica relativa alle ferie, non più differenziate in base alla qualifica di operai, qualifiche intermedie e impiegati.

⁽¹⁷⁷⁾ È il caso del CCNL Onoranze funebri che demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di raggiungere intese diverse in merito al periodo di fruizione delle ferie. Oppure, il CCNL Energia e petrolio che prevede che a livello aziendale le parti possano verificare l'andamento delle ferie per individuare particolari iniziative tese a consentirne la fruizione collettiva nei termini contrattuali.

⁽¹⁷⁸⁾ Si tratta del CCNL Cooperative metalmeccaniche, del CCNL Giocattoli, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Fabbricerie (il quale ha anche introdotto una “banca ore etica” nella quale i lavoratori, in forma anonima, potranno far confluire le proprie ferie aggiuntive ed i permessi retribuiti maturati, cedibili gratuitamente e volontariamente a favore dei colleghi che versino in particolari situazioni di grave necessità), del CCNL Federcasa (anch'esso con banca ore etica), del CCNL Metalmeccanici PMI, del CCNL Onoranze funebri. Gli ultimi quattro accordi hanno anche espressamente previsto una delega nei confronti della contrattazione integrativa volta a prevedere ulteriori modalità, misure o soggetti bisognosi per la cessione collettiva di ferie e permessi. Si veda anche il CCNL Poste italiane.

⁽¹⁷⁹⁾ Si tratta del CCNL Impiegati agricoli.

tribuiti annui, uno ⁽¹⁸⁰⁾ in senso migliorativo e l'altro ⁽¹⁸¹⁾ in senso peggiorativo per i lavoratori.

5.6. Modalità organizzative del lavoro

Telelavoro

Un numero limitato di contratti collettivi nazionali sottoscritti nel 2017 ⁽¹⁸²⁾ regola il telelavoro e, dando esplicita attuazione all'accordo interconfederale 9 giugno 2004, riconosce tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come idonea ai fini di un miglioramento del processo produttivo, delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità ⁽¹⁸³⁾ e della conciliazione vita-lavoro del lavoratore ⁽¹⁸⁴⁾. Quasi la totalità di questi accordi individua una forma di telelavoro do-

⁽¹⁸⁰⁾ L'integrativo CCNL Igiene ambientale prevede ad integrale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale, il riconoscimento ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno in forza alla data del 31 dicembre 2016, di un monte ore annuo di permessi retribuiti pari a 30 ore (con decorrenza 1° gennaio 2017), il quale aumenterà dal 1° gennaio 2018 passando da 30 a 34 ore annue per lavoratore.

⁽¹⁸¹⁾ Il CCNL Servizi assistenziali prevede la conferma di 24 ore di permesso retribuito annuale (ROL) per il personale in servizio alla data del 22 novembre 2010, ma una riduzione di tali permessi per i lavoratori assunti successivamente a tale data, ai quali sono riconosciute solo 10 ore di permesso retribuite annue al compimento del primo anno di servizio.

⁽¹⁸²⁾ Si tratta del CCNL Attività minerarie, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Federcasa, del CCNL Gas e acqua, del CCNL Metalmeccanici PMI e dell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁸³⁾ A questo proposito, il CCNL Gas e acqua stabilisce che saranno presi in considerazione progetti che prevedano anche il coinvolgimento del *mobility manager*.

⁽¹⁸⁴⁾ Sia il CCNL Gas e acqua che l'integrativo CCNL Igiene ambientale incoraggiano tale forma di lavoro con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro. Entrambi gli accordi, insieme al CCNL Metalmeccanici PMI (e come previsto dall'accordo interconfederale 9 giugno 2004) richiedono al datore di lavoro di garantire l'adozione di misure volte a prevenire il rischio di isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori in azienda, attraverso, per esempio, rientri periodici in sede per attività di formazione o programmazione del lavoro o per riunioni con colleghi e con il responsabile.

miciliare ⁽¹⁸⁵⁾ ed una che prevede l'esecuzione della prestazione da centri o postazioni satellite ⁽¹⁸⁶⁾, lasciando la possibilità al lavoratore di adempiere alle proprie obbligazioni connesse al rapporto di lavoro attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia in termini di collocazione della prestazione nell'arco della giornata sia come durata della stessa, pur nei limiti dell'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni ⁽¹⁸⁷⁾. Il CCNL Federcasa si distingue, infine, per la particolare attenzione che ripone non solo rispetto alla regolamentazione della postazione ma anche rispetto al coinvolgimento del telelavoratore nelle attività sindacali e alla valutazione delle sue prestazioni.

Lavoro agile

Gran parte degli accordi di rinnovo sottoscritti nel 2017 sono antecedenti alla promulgazione della legge n. 81/2017 che ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina del lavoro agile ⁽¹⁸⁸⁾: le parti firmatarie di quei contratti collettivi nazionali hanno pertanto previsto di incontrarsi – dopo l'approvazione della legge – per verificare la compatibi-

⁽¹⁸⁵⁾ Il CCNL Metalmeccanici PMI richiede al dipendente, che scelga di svolgere il telelavoro domiciliare, di consegnare all'azienda un certificato di conformità dell'impianto elettrico alle disposizioni vigenti, sottoscritto da tecnico abilitato.

⁽¹⁸⁶⁾ Centri o postazioni satellite sono definiti dal CCNL Attività minerarie e dal CCNL Energia e petrolio come «autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali», mentre il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale associano questa specifica modalità ai casi in cui la prestazione venga svolta da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome. Si segnala, invece, il CCNL Metalmeccanici PMI che ammette lo svolgimento della prestazione in un luogo diverso e distante dalla sede aziendale, «ma comunque fisso». Di «luoghi diversi dalla sede aziendale» si legge anche nel CCNL Gas e acqua e nell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁸⁷⁾ Si veda, a titolo esemplificativo, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁸⁸⁾ Si tratta, nello specifico, del CCNL Area Alimentari e panificazione, del CCNL Attività minerarie, del CCNL Cooperative metalmeccaniche, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Gas e acqua. Sottoscritti, invece, successivamente alla promulgazione della l. n. 81/2017 sono il CCNL Metalmeccanici PMI e l'integrativo CCNL Igiene ambientale.

lità e la coerenza delle intese con la nuova normativa nazionale e per procedere ad eventuali armonizzazioni.

Nelle more dell'intervento legislativo le parti hanno utilizzato diverse espressioni per indicare la nuova modalità di svolgimento della prestazione di lavoro: non solo lavoro agile quindi, ma anche *smart working* ⁽¹⁸⁹⁾. Per lo stesso motivo, i medesimi contratti descrivono il lavoro agile come una modalità adatta, ad esempio, ad incrementare la produttività (e non la competitività, come stabilito poi nella legge n. 81/2017) e a facilitare una maggiore sostenibilità ambientale ⁽¹⁹⁰⁾ (anche questo non espressamente previsto dal legislatore); e ricorrono alla disciplina del telelavoro, in quanto compatibile e per quanto non regolato nell'accordo di rinnovo ⁽¹⁹¹⁾. Il CCNL Attività minerarie, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale Utilitalia prevedono poi che la materia sia oggetto di confronto a livello aziendale ⁽¹⁹²⁾. Il resto della disciplina contrattuale riconosce, in via generale, l'obbligo del lavoratore di assolvere alle proprie mansioni con diligenza, di rispettare quanto previsto dalle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali) e di attenersi alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro; per contro, è riconosciuta in capo al datore di lavoro la responsabilità di fornire strumentazione idonea nonché l'obbligo di non discriminare il lavoratore "agile" in termini di inquadramento, retribuzione e crescita professionale ⁽¹⁹³⁾.

⁽¹⁸⁹⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Energia e petrolio che titola l'art 5 bis *Lavoro agile/Smart Working*, parimenti, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Fabbricerie e il CCNL Gas e acqua.

⁽¹⁹⁰⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche considera anche i vantaggi in termini di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi.

⁽¹⁹¹⁾ È ciò che si legge nell'integrativo CCNL Igiene ambientale.

⁽¹⁹²⁾ Il CCNL Area Alimentari e panificazione fa salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'accordo di rinnovo.

⁽¹⁹³⁾ In tal senso, il CCNL Area Alimentari e panificazione, il CCNL Attività minerarie, il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua e l'integrativo CCNL Igiene ambientale.

6. Appalti

Procedure

Dodici CCNL tra quelli analizzati contengono disposizioni specifiche in materia di appalto. Gli approcci adottati dai contraenti stipulanti verso tale istituto sono piuttosto eterogenei. Talvolta i processi di appalto vengono disciplinati come componenti necessarie e funzionali alla struttura produttiva del settore a cui il contratto collettivo fa riferimento⁽¹⁹⁴⁾; in tali casi, alcuni accordi avvertono, da un lato, l'esigenza di assicurare un adeguato inserimento delle attività dei dipendenti da imprese appaltatrici nei sistemi di gestione integrata sicurezza-ambiente⁽¹⁹⁵⁾; al contempo ribadiscono la necessità di tutelare nel modo più concreto possibile i livelli complessivi dell'occupazione⁽¹⁹⁶⁾. Altri accordi di rinnovo (minoritari rispetto ai precedenti) manifestano, invece, un approccio tendenzialmente negativo nei confronti dell'istituto, percepito come fonte di minaccia oc-

⁽¹⁹⁴⁾ Si veda, a titolo di esempio, l'integrativo CCNL Lavanderie industriali ove si afferma che, per le sue caratteristiche strutturali, il settore sanitario/assistenziale pubblico, nella generalità dei casi, è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto o di concessione, da cui conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni *ex novo*, da parte dell'impresa subentrante.

⁽¹⁹⁵⁾ In particolare, il CCNL Energia e petrolio dispone che la procedura di selezione dell'azienda appaltatrice rientri nel sistema di gestione integrato salute –sicurezza – ambiente; conseguentemente, affidamento, durata e conferma dei relativi contratti di appalto saranno condizionati dalla qualità dei risultati conseguiti dall'impresa appaltatrice anche sul piano della sicurezza e della salvaguardia ambientale. Discipline simili sono contenute anche nel CCNL Imprese e onoranze funebri, nel CCNL Lapidari PMI (ove ci si sofferma sulla necessità di interventi formativi preventivi da realizzare nella fase di inserimento dei lavoratori dipendenti da ditte esterne) e nell'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽¹⁹⁶⁾ Come si vedrà in seguito, con riferimento alle clausole sociali previste nei casi di cambio appalto.

cupazionale per i dipendenti ⁽¹⁹⁷⁾ e, come tale, precluso per determinate attività ⁽¹⁹⁸⁾.

Quanto alle procedure richieste ai fini della stipulazione del contratto di appalto ed alla conseguente realizzazione delle opere commissionate, esse tendono a riflettere l'approccio più o meno accondiscendente con cui i contratti collettivi trattano il tema. Così, nei CCNL meno propensi al ricorso a processi di appalto si prevede generalmente una fase preliminare di incontro e discussione tra la direzione aziendale e la RSU, volta all'approfondimento del caso specifico ed alla valutazione di eventuali soluzioni alternative ⁽¹⁹⁹⁾. In altri casi si avverte la necessità di una procedura che preliminarmente contribuisca alla selezione e valutazione della qualità delle imprese anche in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché all'accertamento della loro idoneità tecnico-professionale ⁽²⁰⁰⁾, in relazione a quanto richiesto dal datore di lavoro committente.

Le modalità in cui si sostanzia tale procedura sono variegate: talvolta l'azienda committente consegna il Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) alle imprese appaltatrici, affinché ne rendano edotti i propri lavoratori e i rispettivi RLSA ⁽²⁰¹⁾; altre volte si richiede che, prima dell'inizio

⁽¹⁹⁷⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Tabacco, ove si prevede che, allo scopo di tutelare i lavoratori dipendenti, le Aziende prima di procedere ad affidare eventuali appalti a soggetti terzi, esaminino tutte le possibili soluzioni alternative.

⁽¹⁹⁸⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI, il quale esclude il ricorso agli appalti per i lavori svolti in Azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro; al contempo, i contratti di appalto continuativi svolti in azienda vengono limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche.

⁽¹⁹⁹⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Cemento PMI, il quale prevede che le aziende informino trimestralmente, per iscritto, la RSU sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e relativi CCNL applicati sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto; la necessità di appositi incontri preventivi di informazione/consultazione tra l'azienda e le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL è ribadita anche nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari; il CCNL Tabacco limita invece tale informativa preventiva alle RSA o, in assenza, alle strutture territoriali competenti.

⁽²⁰⁰⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²⁰¹⁾ Così il CCNL Energia e petrolio, ove si prevede che persino l'azienda committente possa verificare, mediante dichiarazione del datore di lavoro dell'impresa appalta-

della gestione del servizio in appalto/affidamento, il datore di lavoro committente, nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate sottoscrivano il Documento unico di valutazione dei rischi (Duvri) e relativa documentazione ⁽²⁰²⁾; da ultimo, in alcuni accordi si prevede che l'azienda committente fornisca alle imprese appaltatrici il Documento unico di regolarità contributiva (Durc) che dovrà successivamente essere rilasciato dalle stesse ⁽²⁰³⁾. Di particolare interesse anche la procedura prevista nel CCNL Poste italiane (l'unico a disciplinare la materia degli appalti in un apposito protocollo), ove si prevede, al fine di intensificare la promozione di standard etici di comportamento da parte dei fornitori, la progressiva estensione del sistema di selezione e gestione delle imprese appaltatrici attraverso l'utilizzo di specifici Albi fornitori, nei quali vengono individuati ed iscritti solo i soggetti idonei a partecipare alle gare di appalto, in relazione alle vigenti disposizioni normative ed ai requisiti di appartenenza per essi definiti.

Piuttosto comune è la previsione dell'obbligo di inserire nei contratti di appalto specifiche clausole volte ad assicurare l'osservanza delle diverse normative in materia previdenziale/infortunistica ⁽²⁰⁴⁾, nonché delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le stesse aziende appaltatrici ⁽²⁰⁵⁾.

trice, che il personale alle dipendenze della stessa sia stato debitamente informato, formato e periodicamente addestrato in materia di prevenzione.

⁽²⁰²⁾ Così il CCNL Onoranze funebri e l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁰³⁾ Così il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il quale condiziona l'obbligo di assolvimento di tale onere ad una previa richiesta delle RSA/RSU o delle OO.SS. in tal senso. Il DURC semestrale è anche previsto nel CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²⁰⁴⁾ Si vedano, a titolo di esempio, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari ed il CCNL Metalmeccanici PMI. Il CCNL Cemento PMI aggiunge il rispetto della normativa in materia assicurativa, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il CCNL Poste italiane (integrativo) richiede esplicitamente l'osservanza, da parte delle imprese appaltatrici, di diritti fondamentali dei propri collaboratori, con particolare riferimento al rispetto delle pari opportunità, della dignità personale, della privacy, della garanzia della retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nonché del rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro.

⁽²⁰⁵⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI.

Responsabilità solidale

Tra i contratti collettivi siglati nel 2017 solo il CCNL Tessile-Moda-Chimica-Ceramica prevede disposizioni (generali) in tema di responsabilità solidale tra committente e appaltatore ⁽²⁰⁶⁾. A tal proposito, occorre considerare il recente intervento normativo, decreto-legge n. 25/2017 (convertito senza modificazioni dalla legge n. 49/2017), che ha parzialmente modificato la disciplina preesistente, contenuta all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003. In particolare, è stato abrogato il primo periodo di tale articolo, che dava la possibilità ai contratti collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore, di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, ivi comprese disposizioni derogatorie del regime di solidarietà stabilito dalle norme di legge. Non stupisce, pertanto, il silenzio dei contratti sul punto. Giova comunque ricordare che il recente intervento riformatore sopra citato non ha inteso modificare la disciplina giuridica del regime di responsabilità solidale che grava su committente e appaltatore, ma si è limitato ad eliminare la possibilità per il committente di richiedere in prima difesa il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e dei subappaltatori. In precedenza, sulla scorta di tale beneficio, l'azione esecutiva del lavoratore poteva essere promossa nei confronti del committente solo in caso di infruttuosa escussione dei patrimoni di quest'ultimi.

Cambio appalto e clausole sociali

Al fine di favorire la stabilità occupazionale e contrattuale, compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza, alcuni contratti collettivi nazionali prevedono, in caso di "cambio appalto", il rispetto di specifiche procedure, eventualmente contenute in apposite clausole sociali da inserire nei contratti. In particolare, si prevede che, in caso di cessazione di appalto o di concessione, l'azienda cessante ne dia

⁽²⁰⁶⁾ Nello specifico, le parti si impegnano affinché il lavoro e la filiera produttiva siano conformi alle previsioni di legge e della contrattazione collettiva nonché alle sentenze citate all'art. 9 CCNL.

preventiva comunicazione alla RSU ⁽²⁰⁷⁾ con un preavviso variabile tra i 15 ⁽²⁰⁸⁾ e i 20 ⁽²⁰⁹⁾ giorni. Effettuata tale comunicazione, quattro ⁽²¹⁰⁾ dei cinque accordi di rinnovo analizzati e contenenti esplicite clausole inerenti il “cambio appalto” prevedono, su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, l’attivazione di un tavolo di confronto, invitando l’impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive OO.SS. e datoriali. Tale confronto ha ad oggetto la ricerca di misure di armonizzazione, al fine di consentire l’utilizzo del personale precedentemente occupato ⁽²¹¹⁾.

L’integrativo CCNL Servizi ambientali, invece, prevede un meccanismo automatico per cui l’impresa subentrante assume *ex novo*, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l’azienda cessante per l’intero periodo di 240 giorni precedenti l’inizio della nuova gestione ⁽²¹²⁾. Anche il

⁽²⁰⁷⁾ L’integrativo CCNL Lavanderie industriali prevede che tale comunicazione debba essere inoltrata anche alle OO.SS. stipulanti il CCNL e, se conosciuta, all’impresa subentrante.

⁽²⁰⁸⁾ Così il CCNL Metalmeccanici PMI (ma solo con riferimento agli appalti per attività di gestione impianti nei Lavori pubblici di servizi) e l’integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁰⁹⁾ Così il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²¹⁰⁾ L’integrativo CCNL Lavanderie industriali, il CCNL Metalmeccanici PMI, il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione.

⁽²¹¹⁾ Il CCNL Metalmeccanici PMI ed il CCNL Cooperative metalmeccaniche dispongono che il tavolo di confronto abbia ad oggetto i seguenti punti: – valutazione delle attività prestate dall’impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara; – individuazione dei lavoratori interessati al “cambio appalto” in forza alla scadenza del contratto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno 12 mesi la predetta scadenza; – illustrazione di eventuali necessità occupazionali correlate all’organizzazione ed alle condizioni di appalto dell’impresa subentrante; – ricerca di possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l’organizzazione dell’impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

⁽²¹²⁾ A tal scopo, l’impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato, comprensiva di:

CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione interviene sul punto, con riferimento a lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi continuativi.

7. Salute, sicurezza e ambiente

Clausole di rendicontazione e impegni generici

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ⁽²¹³⁾, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile ⁽²¹⁴⁾ delle attività produttive

elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale (tale documentazione è trasferita anche alla RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti); relativo livello di inquadramento; mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrica B; ente previdenziale di appartenenza. Ulteriormente, tale documentazione viene consegnata dall'impresa cessante a quella subentrante ai fini del perfezionamento della procedura di assunzione.

⁽²¹³⁾ Il tema è regolato all'interno del CCNL Area Alimentari e panificazione, nel CCNL Cemento PMI, nel CCNL Cooperative metalmeccaniche, nel CCNL Elettrici, nel CCNL Energia e petrolio, nel CCNL Fabbricerie, nel CCNL Gas e acqua, nel CCNL Cooperative di pesca, nel CCNL Lapidari PMI, nel CCNL Laterizi PMI, nel CCNL Legno PMI, nel CCNL Metalmeccanici PMI, nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari, nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, nel CCNL Servizi assistenziali, nel CCNL Tabacco, nel CCNL Tessile, nell'integrativo CCNL Credito, nell'integrativo CCNL Igiene ambientale, nell'integrativo CCNL Metalmeccanici, nell'integrativo CCNL Poste italiane e nell'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²¹⁴⁾ Si veda il CCNL Elettrici che consente alle OO.SS. di richiedere incontri all'azienda per raccogliere informazioni su questioni ambientali di rilevanza societaria e/o la presentazione del bilancio ambientale. Nel corso di tali incontri, le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su condizioni ambientali/ecologiche. Il CCNL Energia e petrolio dedica ampio spazio al tema dello sviluppo industriale eco-sostenibile – basato sul rispetto dell'ambiente, della sostenibilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione – e al tema della definizione delle strategie ambientali, tese al miglioramento continuo. Le aziende intensificheranno il ricorso alle certificazioni secondo lo standard ISO 14001, EMAS OHSAS 18001 e di numerosi altri tipi equivalenti (esempio OIMS). L'obiettivo delle parti è, infatti, quello di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale. Anche il CCNL Lapidari PMI

continuano ad essere considerati una priorità in gran parte dei contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2017. In molti comparti, inoltre, vengono promossi o implementati Osservatori, Organismi paritetici o Commissioni paritetiche – di livello nazionale – a cui sono affidati, ad esempio, compiti di monitoraggio della normativa e della sua applicazione nelle aziende, di promozione o svolgimento delle attività formative sulla materia ⁽²¹⁵⁾.

promuove la diffusione delle buone prassi e delle certificazioni internazionali quali EMAS, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 ISO 26000. Il CCNL Tabacco richiama le parti ad una puntuale applicazione della normativa, con particolare attenzione al monitoraggio delle mappe di rischio che devono essere sempre più attente alle ricadute territoriali/ambientali delle attività di fabbrica.

⁽²¹⁵⁾ A titolo esemplificativo, il CCNL Energia e petrolio ha trasformato la precedente Commissione nazionale paritetica HSE in organismo paritetico nazionale (OPN), redigendo un suo regolamento e prevedendo, fra le altre funzioni, quella di continuare ad elaborare con l'Inail iniziative formative ed informative a supporto dell'adozione e dello sviluppo di sistemi di gestione integrati sicurezza-ambiente, conformi alle linee di indirizzo SGI-AE e di proseguire la collaborazione trilaterale con Inail, Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, finalizzata a sperimentare le prassi che contribuiscono a diffondere la cultura della sicurezza. Il CCNL Gas e acqua affida, invece, all'organismo paritetico nazionale salute, Sicurezza, Ambiente di settore l'approfondimento della normativa nazionale e comunitaria in materia, il monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, il supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati salute-sicurezza-ambiente, la promozione o svolgimento di attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali, e il rilascio di attestazioni di asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008. In ultimo, il CCNL Lapedei PMI coinvolge il Comitato paritetico nazionale lapidei (CPNL) sul tema dell'impatto ambientale: problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale o comprensoriale verranno rappresentate al CPNL per attivare le indicazioni ed i suggerimenti e per acquisire indicazioni che possano essere utilizzate nelle singole sedi periferiche. Il CPNL studierà anche opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici, ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza, anche alla luce di esperienze già compiute a livello territoriale in collaborazione con Inail e ASL. Per tali fini, potrà essere costituita, nell'ambito del CPNL, una apposita sezione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e sicurezza.

Salubrità degli ambienti di lavoro

Sul tema è presente un numero esiguo di interventi, tuttavia variegato: già definito nelle precedenti stesure contrattuali, viene nuovamente confermato nel CCNL Energia e petrolio l'impegno da parte delle aziende, ove opportuno e possibile, a predisporre controlli quantitativi degli agenti di rischio chimico/fisico/biologico, i cui risultati saranno raccolti nel Registro dati ambientali ⁽²¹⁶⁾, inglobato nel Documento di valutazione dei rischi. Il CCNL Servizi assistenziali stabilisce, invece, che i singoli istituti valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati alla eliminazione delle barriere architettoniche. Il CCNL Lapidei PMI, il CCNL Legno PMI e l'integrativo CCNL Credito promuovono, infine, il benessere organizzativo e «il diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole» per i lavoratori, attraverso l'analisi delle loro condizioni psicofisiche ⁽²¹⁷⁾, l'utilizzo di codici di comportamento e l'avvio di indagini di clima settoriale ⁽²¹⁸⁾.

Formazione sulla sicurezza

Considerata condizione fondamentale perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza, contribuendo in tal modo alla prevenzione degli infortuni, la formazione in materia di salute e sicurezza è richiamata in molti dei contratti sottoscritti nel 2017 ⁽²¹⁹⁾: nel rispetto di quanto stabili-

⁽²¹⁶⁾ Anche il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Chimica-Ceramica) ne prevede uno, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati delle rilevazioni riguardanti fattori ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività e particolare gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati.

⁽²¹⁷⁾ Il CCNL Lapidei PMI prevede l'impegno delle aziende di dedicare almeno un'ora di assemblea retribuita all'anno ai temi, così da garantirne il monitoraggio.

⁽²¹⁸⁾ Nello specifico, l'integrativo CCNL Credito (punto 10) prevede di avviare tali indagini tramite soggetti qualificati e di comprovata esperienza: i dati saranno oggetto di analisi della Commissione bilaterale nazionale.

⁽²¹⁹⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Orafi e argentieri puntualizzano che si tratta di formazione non computabile nelle ore di formazione continua mentre il CCNL Lapidei PMI chiede alle parti di considerare anche eventuali differenze linguistiche. Lo stesso CCNL Cooperative metalmeccaniche – parimenti il CCNL Metalmeccanici PMI (ed ex d.lgs. n. 81/2008) – ricorda come anche i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in

to dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81/2008, verrà erogata in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansione e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie ⁽²²⁰⁾, di nuove sostanze e preparati pericolosi, oltre a dover essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi ⁽²²¹⁾. Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Metalmeccanici PMI sperimentano i c.d. "break formativi", consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro, in funzione delle esigenze aziendali ⁽²²²⁾.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Segno, probabilmente, di una maggiore attenzione che i contratti collettivi nazionali sottoscritti nel 2017 ripongono nei riguardi del tema "ambiente" è la diffusione dell'espressione "rappresentante dei lavoratori

caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, siano adeguatamente formati. Più specificatamente legato al settore è l'obbligo formativo previsto nel CCNL Lapidari PMI e nel CCNL Legno PMI secondo cui i lavoratori che operano in cantieri dovranno partecipare a corsi di formazione pari a 16 ore se operano per la prima volta in un cantiere, e pari a 8 ore aggiuntive a quelle fissate ex art. 37, d.lgs. n. 81/2008, dedicate alla sicurezza nei cantieri.

⁽²²⁰⁾ A tal proposito, si segnala il CCNL Lapidari PMI secondo cui in caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d'esporsi a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando preventiva informazione al RLS delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e, nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la medesima informativa verrà estesa anche alla RSU.

⁽²²¹⁾ Lo ribadisce sia il CCNL Cooperative metalmeccaniche sia il CCNL Lapidari PMI che il CCNL Metalmeccanici PMI.

⁽²²²⁾ Nello specifico, secondo il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Metalmeccanici PMI si tratta di brevi momenti formativi (15-20' secondo il CCNL Cooperative metalmeccaniche) da collocarsi durante l'orario di lavoro in base alle esigenze tecniche/organizzative sotto la supervisione del docente/RSPP, affiancato dal preposto e dal RLS: il lavoratore ripercorrerà le procedure operative di sicurezza dell'area di competenze.

per la sicurezza, salute e ambiente”⁽²²³⁾, sintetizzata nell’acronimo RLSA (o RLSSA)⁽²²⁴⁾, e non più – come da decreto legislativo n. 81/2008 – solo in RLS. Sono stati sottoscritti specifici regolamenti⁽²²⁵⁾ per l’elezione di questa figura e gran parte degli accordi di rinnovo ha recepito e ampliato⁽²²⁶⁾ i diritti in materia di formazione⁽²²⁷⁾, informazione, consulta-

⁽²²³⁾ Si segnala il caso del CCNL Cooperative metalmeccaniche in cui il RLSA, svolgendo anche il ruolo in materia ambientale, collabora al raggiungimento degli obiettivi di tutela e salute dell’ambiente (stesso ruolo è riconosciuto anche nel CCNL Gas e acqua). A tal fine, le aziende forniranno nel corso di incontri specifici annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento. Le parti e gli organismi paritetici potranno concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali nell’ambito degli obblighi di formazione. Anche il CCNL Cemento PMI richiede una specifica formazione/informazione sui temi della tutela dell’ambiente. Parimenti, il CCNL Energia e petrolio, in tema di formazione del RLSA, prevede un ulteriore modulo aziendale di aggiornamento di 16 ore annue, privilegiando tematiche ambientali.

⁽²²⁴⁾ “RLSA” nel CCNL Energia e petrolio (l’accordo prevede anche un RLSA di sito per i complessi industriali individuati dall’art. 49 del d.lgs. n. 81/2008); “RLSSA” nel CCNL Cemento PMI, nell’integrativo CCNL Igiene ambientale e nell’integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²²⁵⁾ Si vedano, a titolo esemplificativo, l’integrativo CCNL Igiene ambientale e l’integrativo CCNL Metalmeccanici che disciplinano gli aspetti che il d.lgs. n. 81/2008 delega alla contrattazione collettiva (numero, modalità di designazione, contenuti specifici della formazione, modalità per l’esercizio delle funzioni). Tuttavia, stessa disciplina di trova anche all’interno di alcuni dei contratti collettivi, privi di regolamenti *ad hoc* (si veda, ad esempio, il CCNL Gas e acqua).

⁽²²⁶⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Ortofrutticoli e agrumari stabiliscono, ad esempio, un aumento del monte ore dei permessi retribuiti.

⁽²²⁷⁾ Si segnala, ad esempio, il CCNL Cemento PMI in cui è previsto che il RLSSA possa usare 24 ore aggiuntive annue e retribuite (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 – da dedicare inizialmente alla formazione – saranno 16 ore annue. Particolare attenzione all’aspetto formativo si riscontra anche nel CCNL Energia e petrolio secondo cui l’adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute, sicurezza, ambiente e la complessità della normativa, soprattutto in materia ambientale, richiedono, nei siti produttivi, una «più alta qualificazione del RLSA». La formazione del RLSA verrà completata pertanto con l’erogazione di un ulteriore modulo aziendale di aggiornamento di 16 ore annue e l’organismo paritetico nazionale disporrà di una banca dati per l’anagrafe dei RLSA di tutte le aziende del settore sulla base della quale potrà programmare e monitorare i processi formativi base e gli aggiornamenti. Rimanda, inoltre, all’accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016 per i casi in cui la formazione del RLSA possa essere effettuata in modalità e-learning.

zione preventiva ⁽²²⁸⁾ e accesso ai luoghi di lavoro, previsti dall'articolo 50 del decreto legislativo n. 81/2008; alcuni accordi ⁽²²⁹⁾, poi, prevedono una specifica dotazione di elementi di identificazione (badge, cartellino, spilla, ecc.) e riconoscono al RLS la possibilità di richiedere convocazione di un'apposita riunione nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione. In presenza di appalti, il CCNL Cooperative metalmeccaniche e il CCNL Metalmeccanici PMI specificano che il committente consegnerà al RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali.

8. Welfare

Gli interventi dei CCNL sulla materia del welfare si sostanziano in due tipologie di previsioni: misure rivolte al benessere della persona (assistenza sanitaria e previdenza integrativa; polizze; *flexible benefits*; buoni pasto e disciplina delle causali per l'anticipo del TFR); misure per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (congedi e permessi (retribuiti e non) di varia natura concessi con finalità generiche; banca delle ore, fasce di flessibilità oraria e part-time). Considerata la rilevanza assunta dalla materia nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali, l'analisi dettagliata dei contenuti e dei modelli di regolamentazione delle predette misure è stata svolta in modo sistematico nel Rapporto ADAPT-UBI Welfare, *Welfare for People. Primo rapporto su Il welfare occupazione e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2018, al quale si rimanda per una visione d'insieme sugli istituti del welfare contrattati in Italia dal 2012 al 2017.

Il Rapporto ADAPT-UBI Welfare mostra una forte attenzione delle parti sociali a livello nazionale agli aspetti legati ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza complementare, gestiti nell'ambito del sistema della bilateralità, rispetto ai quali i CCNL intervengono per costituire nuovi fondi oppure in tema di disciplina, quantificazione e ripartizione delle obbligazioni contributive rispetto a fondi preesistenti. Risultano per con-

⁽²²⁸⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche e CCNL Metalmeccanici PMI ammettono una consultazione preventiva del RLS da parte del datore di lavoro rispetto alle tipologie di infortunio e quasi infortunio, prima di darne informativa ai lavoratori.

⁽²²⁹⁾ Si tratta del CCNL Cooperative metalmeccaniche e del CCNL Metalmeccanici PMI.

tro ancora limitate le previsioni in tema di *flexible benefits*: solo pochi CCNL replicano la disciplina di questo istituto sulla scorta del meccanismo previsto dal rinnovo 2016 del CCNL Metalmeccanici. Limitate sono altresì le previsioni riguardanti la costituzione di polizze assicurative in favore dei dipendenti e quelle sulle causali per l'anticipazione del TFR. Sul punto va tuttavia rilevato che queste diverse materie sono spesso demandate alla contrattazione aziendale o comunque sono state oggetto di regolamentazione nell'ambito di precedenti rinnovi contrattuali. Analogo discorso vale, invero, per la disciplina dei buoni pasto.

D'altro canto, per quanto riguarda l'ambito dei permessi e congedi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Rapporto ADAPT-UBI Welfare consegna il dato di un'ampia ed eterogenea gamma di motivazioni che giustificano assenze dal lavoro, siano esse retribuite e non, le quali vanno dalla frequenza di corsi scolastici o percorsi formativi di un certo tipo, ad assenze per decesso di congiunti, oppure per malattie dei figli, per nascita, o ancora per assistenza di conviventi o familiari con situazioni di salute particolarmente gravi. Sempre più diffuse a livello contrattuale risultano essere soluzioni di flessibilità oraria come la banca del tempo o delle ore, a seconda della denominazione scelta dai vari accordi, che permette ai lavoratori di accantonare le ore aggiuntive di lavoro per poi goderne per diverse finalità.

9. Politica salariale

Minimi retributivi

Così come già osservato nei precedenti Rapporti, il dato che emerge dall'analisi degli incrementi retributivi è disomogeneo, in quanto correlato a diversi periodi di vigenza contrattuale, all'ampiezza del periodo intercorso dall'ultimo rinnovo, alla destinazione di una quota di aumento alla contrattazione decentrata. In termini assoluti, l'incremento maggiore si registra nel CCNL Cooperative di pesca, segnatamente con un aumento di 139,63 euro sul quadriennio (1° gennaio 2017-31 dicembre 2020), mentre quello più contenuto si registra nel CCNL Fabbricerie, pari a 15 euro sul triennio. In valori percentuali, l'aumento medio dei minimi tabellari, come determinato dai rinnovi in esame, si attesta attorno al

4,47% – registrando un calo pari all'1,34% rispetto a quanto evidenziato nel precedente Rapporto – con un massimo del 13,1% (CCNL Cooperative di pesca) e un minimo pari a 1,1% del CCNL Area Alimentari e panificazione (integrativo).

Salario variabile

In venti contratti collettivi nazionali ⁽²³⁰⁾ è presente un esplicito riconoscimento ⁽²³¹⁾ della funzione della contrattazione di secondo livello di negoziare le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività, maggiore innovazione, efficienza produttiva, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività ⁽²³²⁾: si tratta di erogazioni totalmente variabili ⁽²³³⁾ e non determinabili a priori, non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Puntuali linee guida sono state, inoltre, elaborate ed incorporate nel CCNL Impiegati agricoli, nell'integrativo CCNL Igiene ambientale e

⁽²³⁰⁾ È il caso del CCNL Agenzie marittime, del CCNL Cooperative metalmeccaniche, del CCNL Elettrici, del CCNL Energia e petrolio, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Federcasa, del CCNL Gas e acqua, l'integrativo CCNL Igiene ambientale, del CCNL Cooperative di pesca, del CCNL Impiegati agricoli, del CCNL Laterizi PMI, del CCNL Legno PMI, del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, del CCNL Onoranze funebri, del CCNL Orazi e argentieri, del CCNL Ortofrutticoli e agrumari, del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini, del CCNL Servizi assistenziali, del CCNL Tabacco e del CCNL Tessili.

⁽²³¹⁾ Fra tutti, merita attenzione il CCNL Legno PMI secondo cui la contrattazione di secondo livello dovrà essere sempre più orientata al *salario variabile*, legato ad obiettivi condivisi, definiti fra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

⁽²³²⁾ Il CCNL Cooperative metalmeccaniche stabilisce che le parti provvederanno all'aggiornamento dei compiti degli Osservatori in materia di monitoraggio ed analisi dei premi di risultato, anche alla luce di quanto previsto dall'accordo interconfederale 26 luglio 2016, finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, efficienza e innovazione, qualità e redditività.

⁽²³³⁾ Il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e il CCNL Tabacco stabiliscono che, laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle erogazioni correlate ai risultati, mentre la parte fissa sarà conservata.

nel CCNL Tessili ⁽²³⁴⁾ al fine di indirizzare la contrattazione decentrata verso modelli e schemi di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo. Quattro sono, invece, gli accordi di rinnovo nazionali che individuano specifici importi da erogare a titolo di premio di produttività ⁽²³⁵⁾ e due quelli che regolamentano i premi di merito o professionalità ⁽²³⁶⁾.

⁽²³⁴⁾ In particolare, il CCNL Tessili propone uno strumento utile alla contrattazione di tutte le materie demandate dal contratto collettivo nazionale al livello aziendale, fra cui il premio di risultato; specifico, invece, è il lavoro contenuto nel CCNL Impiegati agricoli dal titolo *Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività*. Si segnala, inoltre, l'impegno contenuto nel CCNL Ortofrutticoli e agrumari di elaborare – nella vigenza del CCNL – linee guida per le erogazioni salariali di secondo livello.

⁽²³⁵⁾ Il CCNL Energia e petrolio prevede che, in caso di raggiungimento degli obiettivi condivisi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verrà erogato un importo aggiuntivo (20 euro a regime), destinato al premio di produttività: 140 euro per l'anno 2017, con erogazione nel 2018, e 280 euro per il 2018, con erogazione a gennaio 2019. Le parti si impegnano poi a verificare, al termine della vigenza contrattuale, l'eventuale scostamento dal tasso di inflazione: se il dato risulterà eguale o superiore al 2,7% si procederà all'inglobamento dei 20 euro sui minimi. Qualora sia inferiore, si procederà all'adeguamento sui minimi di una percentuale del valore dei 20 euro, mentre l'eccedenza sarà stabilizzata sul premio di produttività. Simile, invece, è l'impostazione del CCNL Elettrici e del CCNL Gas e acqua, i quali destinano una quota dell'incremento salariale complessivo alla produttività: tale componente ha il fine ultimo di definire/incrementare il premio di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da negoziare a livello aziendale. Il CCNL Elettrici erogherà nel 2018, sotto forma di *una tantum*, 210 euro per l'anno di competenza 2017 e nel 2019 280 euro per l'anno di competenza 2018; il CCNL Gas e acqua, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, erogherà 154 euro sia per l'anno di competenza 2017 che per il 2018, sotto forma di *una tantum* e, anche in questo caso, nell'anno successivo a quello di riferimento. In entrambi i contratti è previsto che al termine della vigenza contrattuale, se il tasso di inflazione sarà uguale o superiore al 2,7%, l'importo stanziato (20 euro per il CCNL Elettrici e 11 euro per il CCNL Gas e acqua) sarà inglobato nei minimi contrattuali, a partire dal mese di gennaio 2019; se, al contrario, sarà inferiore, l'inflazione sarà inglobata nei minimi contrattuali e si stabilizzerà la misura del premio di risultato. Si segnala, in ultimo, il CCNL Fabbricerie che fissa a 20 euro la quota mensile riservata alla contrattazione di secondo livello, lasciando le parti libere di destinarla, tuttavia, a piani di welfare.

⁽²³⁶⁾ Nello specifico, il CCNL Servizi assistenziali riconosce dal 2011 premi annuali di merito (PAM), di efficienza e di progressione economica orizzontale di carriera al raggiungimento di obiettivi, secondo i criteri individuati nel contratto nazionale: a titolo esemplificativo, presenza effettiva sul lavoro per l'intero orario di lavoro settimanale, disponibilità di variazione di orario in caso di emergenza per almeno 10 volte nell'arco

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Dieci contratti disciplinano l'EGR ⁽²³⁷⁾ – in taluni casi definito anche solo elemento perequativo ⁽²³⁸⁾ – da erogare ai dipendenti di aziende private di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale ⁽²³⁹⁾.

dell'anno, giornate di corsi di almeno 4 ore, liberamente scelti dal lavoratore e inerenti la mansione. Ogni elemento ha un punteggio e il premio annuale di merito – da erogare a fine anno – oscilla dai 150 ai 220 euro, a seconda del punteggio accumulato nell'anno solare. Se per 3 anni consecutivi è stato ottenuto il premio, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione. Diverso è il premio di professionalità a valore aggiunto (PPVA) previsto nell'integrativo CCNL Occhiali, che compensa i comportamenti organizzativi effettivamente richiesti dall'azienda e correttamente posti in essere dai lavoratori. Viene riconosciuto per un massimo di 12 mensilità.

⁽²³⁷⁾ Si tratta del CCNL Calzature, del CCNL Cemento PMI, del CCNL Fabbricerie, del CCNL Giocattoli, dell'integrativo CCNL Igiene ambientale (c.d. compenso retributivo aziendale – CRA), del CCNL Lapidei PMI, del CCNL Legno PMI, del CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI (sezione Moda, sezione Chimica-Ceramica), del CCNL Panificazione-Pasticceria e affini e del CCNL Tessili.

⁽²³⁸⁾ Di elemento perequativo regionale (EPR), ad esempio, si parla nel CCNL Panificazione-Pasticceria e affini: le parti a titolo sperimentale, entro i 90 giorni antecedenti la scadenza del CCNL, si impegnano ad una verifica sullo stato di attuazione a livello regionale/territoriale delle intese raggiunte relativamente agli accordi di secondo livello. In mancanza di tali intese, valutato l'andamento del PIL regionale, le parti potranno definire l'introduzione dell'eventuale elemento perequativo che verrà erogato dal primo mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale vigente fino all'eventuale stipula del contratto di secondo livello e comunque per non più di 24 mesi. Entro 90 giorni dalla scadenza dei 24 mesi, le parti si incontreranno per valutare lo stato di attuazione della contrattazione decentrata nonché per ridefinire le modalità di applicazione dell'eventuale EPR per i successivi 24 mesi.

⁽²³⁹⁾ Il CCNL Calzature, al pari del CCNL Tessili, prevede che le aziende in crisi nell'anno precedente all'erogazione o nell'anno di competenza e che abbiano ricorso o ricorrano ad ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, potranno definire con RSU e/o OO.SS. di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento dell'EGR per l'anno di competenza. Anche il CCNL Lapidei PMI esclude da tale erogazione le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali così come il CCNL Legno PMI puntualizza che tale importo non verrà erogato in caso di CIGO per un periodo superiore a 20 settimane o nel caso di CIGS ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015. Si segnala, invece, che

Scatti di anzianità

Undici contratti collettivi nazionali intervengono sul tema degli scatti di anzianità ⁽²⁴⁰⁾: due di essi aboliscono l'istituto ⁽²⁴¹⁾; il CCNL Servizi assistenziali “congela” il salario di anzianità già maturato. I restanti confermano i meccanismi di progressione, fissando eventualmente nuovi valori, come nel caso del CCNL Ortofrutticoli e agrumari e come nell'integrativo CCNL Occhiali (intervvenuto sugli scatti previsti rispetto al nuovo sistema di inquadramento del personale) ⁽²⁴²⁾.

Salari d'ingresso

L'unico accordo di rinnovo in cui troviamo un riferimento al salario d'ingresso è il CCNL Panificazione-Pasticceria e affini: è previsto che, per i lavoratori di “primo ingresso”, in ragione della formazione che verrà loro erogata, la retribuzione sarà ridotta del 30% per i primi 12 mesi e del 20% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento.

TFR

Otto contratti collettivi nazionali ⁽²⁴³⁾ presentano un articolo dedicato alla disciplina del TFR che contiene il riferimento puntuale alla legge n. 297/1982, secondo cui il lavoratore ha sempre diritto a tale istituto. In

il CCNL Moda-Chimica-Ceramica-Decorazione PMI differenzia gli importi perequativi dell'EGR per i settori: Moda, Chimica e accorpati, Plastica-gomma, Ceramica e Abrasivi. Invece, per il settore Vetro l'accordo riconosce il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nella percentuale del 5,5% alle imprese che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione come disciplinata nelle linee guida.

⁽²⁴⁰⁾ Si veda il CCNL Attività minerarie, il CCNL Agenzie di assicurazione, il CCNL Fabbricerie, il CCNL Federcasa, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Orafi e argentieri, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, il CCNL Servizi assistenziali, il CCNL Tabacco, l'integrativo CCNL Occhiali e l'integrativo CCNL Servizi ambientali.

⁽²⁴¹⁾ Nello specifico, si tratta del CCNL Attività minerarie che aumenta contestualmente di 25 euro lordi i minimi di retribuzione e del CCNL Gas e acqua.

⁽²⁴²⁾ In entrambi i casi con decorrenza dal 1° luglio 2017.

⁽²⁴³⁾ Si veda il CCNL Energia e petrolio, il CCNL Gas e acqua, il CCNL Giocattoli, il CCNL Ortofrutticoli e agrumari, l'integrativo CCNL Servizi ambientali, il CCNL Onoranze funebri, il CCNL Tabacco e il CCNL Servizi assistenziali.

tre ⁽²⁴⁴⁾ contratti non viene presa in esame la composizione della retribuzione utile ai fini dell'accantonamento. I restanti contratti specificano poi sia i criteri da prendere in considerazione per l'individuazione di tale somma (tra questi, i più comuni sono il minimo tabellare, gli assegni *ad personam* o i superminimi individuali e le mensilità aggiuntive) sia ulteriori aspetti della disciplina del TFR ⁽²⁴⁵⁾.

⁽²⁴⁴⁾ In particolare, il CCNL Giocattoli prevede che nelle aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità, sarà possibile richiedere l'anticipazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c. per due volte in costanza di rapporto; il CCNL Servizi assistenziali specifica che è possibile erogare il TFR in forma anticipata, anche una seconda volta, trascorsi 5 anni dalla prima, nel rispetto dei criteri previsti dalla norma. Sono indicate in aggiunta e in subordinazione a quelle previste dalla legge, altre ipotesi di anticipazione del TFR (ad esempio ristrutturazione della prima casa, spese pre-adozione, spese matrimoniali per sé o per figli); il CCNL Ortofrutticoli e agrumari contiene un articolo sull'anticipazione del TFR, con le ipotesi in cui ciò è ammesso e le relative condizioni e modalità di erogazione.

⁽²⁴⁵⁾ Nel CCNL Energia e petrolio la retribuzione annua utile per effettuare l'accantonamento è composta da: minimo di categoria, livello di CREA, assegni *ad personam*, indennità di funzione, compenso per lavoro discontinuo, maggiorazioni per lavori in turni, compensi per uscita dal turno, voce *EDR ex turni*, altri elementi aziendali per cui sia prevista la computabilità, *EDR ex art. 36 del CCNL 22 gennaio 2013*. In caso di morte del lavoratore si seguono le disposizioni di legge, mentre le corresponsioni anticipate saranno stabilite a livello aziendale. Nel CCNL Gas e acqua la retribuzione viene invece calcolata sulla base di minimi *EDR ex protocollo Governo-parti sociali del 1992*, aumenti periodici di anzianità, superminimi, assegni *ad personam*, anche sostitutivi di voci retributive soppresse, mensilità aggiuntive, indennità di funzione quadri, compensi per festività che coincidono con il riposo settimanale, indennità per mancato preavviso, indennità sostitutiva di mensa, importi e compensi relativi a specifiche funzioni svolte. Un'eccezione a tale calcolo è previsto per le aziende associate ad Utilitalia: le somme vengono computate anche durante il periodo di assenza da lavoro. Modifiche e integrazioni della disciplina possono essere effettuate a livello di contrattazione aziendale. Una particolarità riscontrabile nel CCNL Tabacco è quella di distinguere in due articoli la disciplina del TFR per i lavoratori a tempo indeterminato e quella per il TFR dei dipendenti stagionali o a tempo determinato: per il lavoratore a tempo indeterminato si parla di deducibilità dal TFR di atti di previdenza compiuti dall'azienda in caso di licenziamento, escluso quanto conferito nel Fondo gestito da ENPAIA. La retribuzione cui far riferimento per l'accantonamento è composta da minimi, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, superminimi, mensilità aggiuntive, maggiorazioni per lavoro notturno in turni con carattere continuativo, indennità per lavori pesanti continuativi, premio di produzione, indennità di maneggio denaro. Per gli stagionali, o comunque per i lavoratori a tempo determinato, nell'articolo successivo è stabilito che qualora abbiano prestato la loro attività presso la stessa azienda verrà altresì corrisposta

un'indennità a seconda delle campagne svolte. Nell'integrativo CCNL Servizi ambientali i parametri su cui calcolare la retribuzione utile ai fini del TFR sono tassativamente indicati: retribuzione base parametrica, aumenti periodici di anzianità, eventuale assegno di merito o superminimo individuale, assegno *ad personam*, quattordicesima mensilità, indennità *ex art. 33*, comma 3, lett. *d e f*, compenso per lavoro notturno. In caso di morte del lavoratore, il TFR è corrisposto secondo le disposizioni di legge. Il CCNL Onoranze funebri prevede che la retribuzione vada calcolata sulla base di retribuzione tabellare, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito o superminimi, mensilità aggiuntive, indennità di carattere non occasionale, anche se corrisposte in sede aziendale.

Sezione II

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE

SOMMARIO: *Descrizione del campione e quadro di sintesi.* – 1. Inquadramento del fenomeno. – 2. Natura giuridica degli accordi sociali. – 2.1. Tipologia di accordi. – 2.2. Livello negoziale. – 2.3. Procedure negoziali. – 2.4. Rapporto con fonti legislative e fonti contrattuali di altro livello. – 2.5. Efficacia soggettiva ed efficacia temporale. – 2.6. Clausole di esigibilità. – 2.7. Competenza giudiziaria. – 3. Politiche dello sviluppo. – 3.1. Sistema produttivo. – 3.2. Infrastrutture, trasporti, urbanistica. – 3.3. Cultura e turismo. – 4. Tutela del territorio e politiche ambientali. – 4.1. Politiche ambientali: dissesto idrogeologico ed alluvioni. Politiche di prevenzione. – 4.2. Politiche energetiche. – 4.3. Rifiuti. – 5. Politiche del lavoro. – 6. Politiche socio-sanitarie, di welfare e sicurezza. – 7. Sussidi, misure di contrasto alla povertà e politiche per l'inclusione sociale. – 7.1. Politiche abitative. – 7.2. Scuola e servizi per l'infanzia. – 7.3. Politiche giovanili e disagio minorile. – 7.4. Servizi per gli anziani. – 7.5. Sanità. – 7.6. Politiche per la disabilità. – 7.7. Immigrazione e integrazione. – 8. Sistema tributario e fiscale. – 8.1. Imposte sul patrimonio immobiliare: IMU e TASI. – 8.2. Imposta sui rifiuti: TARI. – 8.3. Trasparenza, semplificazione, rapporto con la cittadinanza.

Descrizione del campione e quadro di sintesi

La presente sezione del Rapporto analizza un insieme di c.d. accordi sociali territoriali raccolti nell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione sociale costituito dalla Cgil e dallo Spi ⁽¹⁾. L'analisi è ripartita idealmente in due parti: la prima (§§ 1-2) dedicata all'inquadramento giuridico del fenomeno e della sua rilevanza sul piano sindacale e della rappresentanza; la seconda (§§ 3-8) alla descrizione dei contenuti regolatori degli accordi.

(1) Gli accordi sono consultabili all'indirizzo: <http://cgil.retedelsociale.it>. Si tratta di un'analisi di tipo qualitativo, rispetto alla quale gli accordi e le casistiche riportate valgono a mero titolo esemplificativo. Per un'analisi quantitativa degli istituti richiamati nel testo, si rimanda alle elaborazioni contenute nei Rapporti annuali elaborati dalla Cgil, dallo Spi e dalla Fondazione di Vittorio, consultabili all'indirizzo: http://www.spi.cgil.it/Osservatorio_nazionale_sulla_Contrattazione_sociale.

Inquadramento del fenomeno

La contrattazione sociale si configura come pratica di negoziazione, a metà strada tra la contrattazione collettiva e l'atto amministrativo. I negoziati si articolano su più livelli contrattuali. Prevalente il livello comunale. Seppur variabile, la *ratio* sottesa agli accordi è quella di migliorare il novero delle prestazioni erogate a favore della cittadinanza o di determinate categorie di cittadini. In diversi casi la contrattazione promuove iniziative volte alla tutela dei diritti e delle libertà della persona e delle imprese. La maggior parte degli accordi è sottoscritta da soggetti istituzionali e parti sociali. Si rinvengono scritture in cui le parti disciplinano le modalità pratiche di negoziazione, sia nella fase di produzione della fonte che nella fase dell'esecuzione del contratto. Una parte delle scritture si presenta sotto forma di accordi autonomi, non delegati da livelli superiori di contrattazione o da pattuizioni scritte, come i protocolli. Il campo di applicazione degli accordi si riferisce o a determinate categorie di lavoratori, o alla cittadinanza residente in una determinata area amministrativa, in ragione della materia trattata. Limitate sono le clausole che stabiliscono la durata temporale dell'accordo. Si riscontra la presenza di clausole che impegnano le parti a monitorare l'applicazione degli accordi.

Politiche dello sviluppo

Qualitativamente variegato il novero delle previsioni dedicate alla materia dello sviluppo. Non mancano ipotesi in cui le soluzioni apprestate dalle parti guardano al contesto territoriale in un'ottica di medio-lungo periodo. Là dove il tema viene disciplinato, se ne offrono declinazioni in termini d'istituti assai diversificati: dall'innovazione tecnologica alle relazioni sindacali; dalle infrastrutture materiali alle risorse energetiche alternative; dalla tutela ambientale al turismo; dalle politiche del lavoro alla valorizzazione del patrimonio culturale; dallo sviluppo dei servizi locali a quelli di cura della persona. Le previsioni che hanno ad oggetto il sistema produttivo sono influenzate dagli esiti concreti che la crisi economica ha avuto nel territorio di riferimento. Si segnalano le ipotesi di accordo in cui tra i firmatari vi sono aziende influenti sul territorio, soprattutto dal punto di vista occupazionale. In diversi accordi si dedicano previsioni al miglioramento infrastrutturale del territorio. Particolare attenzione riser-

vata alla viabilità e al traffico locale. Si segnala la presenza di accordi incidenti sul sistema turistico e culturale del territorio.

Tutela del territorio e politiche ambientali

In alcuni territori, le ricadute economiche, sociali, culturali ed educative della questione ambientale sono avvertite quali possibili orizzonti per un nuovo modello di crescita economica. Elemento determinante per l'affermazione di una nuova etica ambientale è la sensibilizzazione dei cittadini sul tema della c.d. sostenibilità ambientale. Le parti intervengono sull'illuminazione pubblica; sul sistema di conservazione, trattamento e distribuzione idrica nel territorio comunale; sulla gestione razionale dei servizi energetici e dei rifiuti, anche attraverso la premialità dei comportamenti privati virtuosi.

Politiche del lavoro

Pochi gli accordi che si soffermano sulle tematiche strettamente lavoristiche. Negli accordi che trattano il macro-tema generale, attenzione particolare si riserva, tra l'altro, alle politiche attive del lavoro; alla formazione continua; all'inserimento lavorativo delle persone disabili; ai rapporti con il sistema scolastico; alla conciliazione vita-lavoro. In alcuni accordi, si segnala l'istituzione di un Fondo anticrisi atto a consentire, temporaneamente, la conservazione del posto di lavoro per i lavoratori esposti al rischio di licenziamento o cassa integrazione. In alcuni contesti territoriali, parallelamente, sono stati attuati progetti di inclusione sociale e promozione al reinserimento lavorativo, nonché agevolazioni fiscali e tariffarie a favore dei lavoratori versanti in condizioni di mobilità o cassa integrazione. In riferimento al personale impiegato nei servizi pubblici (in caso di appalti di servizi o società partecipate), non mancano ipotesi contrattuali in cui viene disciplinata la clausola di salvaguardia o altre misure a tutela dell'occupazione e della qualità del lavoro.

Politiche socio-sanitarie, di welfare e sicurezza

In alcuni contratti emerge l'intenzione al mantenimento, al potenziamento e all'incremento della quota di progressività dei servizi a favore

delle fasce più deboli della popolazione. L'azione delle parti sociali ed istituzionali risulta essere fortemente legata all'orientamento corrispondente in ambito comunitario. L'approccio delle parti rispetto tema, oltre che per le disponibilità economiche, varia a seconda del modello di welfare consolidatosi nel tempo in un dato territorio. Per quanto riguarda gli ambiti in cui le politiche sociali vengono ad incidere, debbono contemplarsi, tra le altre: la responsabilità familiare verso i minori; l'esclusione sociale e l'immigrazione; la cura degli anziani; l'assistenza dei disabili; il sostegno ai soggetti disoccupati; le politiche di riduzione del rischio di povertà. Tra le forme più comuni di sussidi monetari, rientrano quelle relative a bollette per i servizi o sulle utenze (quali luce, gas, acqua, telefono); l'alleggerimento dei costi di un canone di locazione o di un mutuo sulla prima casa o di una retta scolastica; il sostegno alle necessità di vitto, alloggio e vestiario, tramite la fornitura di generi di prima necessità ed abiti per il quotidiano o il lavoro. Le politiche abitative assumono principalmente la forma del sussidio, contemporaneamente venendosi a configurare in termini di provvedimenti volti a calmierare il mercato degli affitti, cui si affiancano quelli di stimolo dell'edilizia residenziale pubblica (ERP). Nell'ambito della scuola e dei servizi per l'infanzia, i Comuni intervengono soprattutto nella regolamentazione degli asili nido; dei nido per l'infanzia; delle scuole dell'infanzia; dei servizi collegati alla vita scolastica. Tra i diversi tipi di politiche dedicate ai giovani e al disagio minorile, debbono annoverarsi quelle inerenti alle politiche attive; l'alternanza scuola-lavoro; le tasse universitarie nelle spese legate alla formazione individuale; la promozione della cultura, del tempo libero, dell'orientamento personale; l'alleviamento degli effetti derivanti da trauma psico-fisico a danno del giovane; la prevenzione dall'abbandono scolastico. In alcuni contesti vengono previsti organismi per facilitare la partecipazione dei giovani alla vita pubblica. Le politiche riservate alla vecchiaia, insieme alle politiche tariffarie, trovano ampio spazio nelle disposizioni degli accordi analizzati. In materia di sanità, l'intervento delle amministrazioni locali avviene per delega del livello normativo superiore o, tutt'al più, in ottica di governance delle ricadute pratiche delle disposizioni generali in materia. In alcuni territori sono previste agevolazioni per prestazioni sanitarie e farmaci. In materia di servizi per i disabili, le disposizioni variano da quelle che prevedono interventi per l'alleviamento dei compiti familiari di cura degli stessi e i servizi di assistenza domicilia-

re e di trasporto; a quelle che contemplano progetti di attivazione della persona disabile stessa, di inserimento lavorativo, di inclusione sociale, di sensibilizzazione della cittadinanza. Alcuni Comuni, particolarmente interessati dai fenomeni migratori, mettono in atto politiche soprattutto volte all'inserimento sociale degli immigrati nella comunità. In tema di sicurezza, le misure sono di vario genere: applicazioni di sistemi di videosorveglianza; impiego più presente dei vigili comunali e dei carabinieri sul territorio; coperture assicurative per atti di criminalità soprattutto nei confronti di anziani. In tema di legalità, uno dei punti di maggiore interesse è la lotta all'evasione fiscale. Particolare attenzione viene posta anche alla gestione degli appalti e dei subappalti, ai fini del rispetto delle normative vigenti sia in ordine alla fase di bando, sia in ordine alla tutela dei lavoratori e alla prevenzione da pratiche di *dumping*.

Sussidi e altre misure di contrasto alla povertà

Gli istituti riconducibili a tale area coincidono, nella sostanza, con la forma del sussidio. In alcuni casi vengono previste delle misure di sostegno economico diretto per le persone in situazione e di grave indigenza economica. Si riscontrano ipotesi contrattuali in cui vengono istituite particolari forme di prestito monetario. Il sostegno economico alla cittadinanza assume anche la forma delle politiche dedicate alla casa e al diritto alla casa. Da sottolineare il novero delle misure concepite per alleviare gli effetti negativi della crisi sulle famiglie anche sul versante dell'assistenza alla prole, sia neonatale che adolescente. Cardinale la gamma delle disposizioni miranti ad ammortizzare il peso della riduzione generalizzata dei servizi socio-sanitari, soprattutto a discapito degli anziani.

Sistema tributario e fiscale

In materia tributaria e fiscale, i Comuni, diffusamente, lamentano la scarsità di risorse economiche e finanziarie a disposizione, a seguito delle politiche di bilancio adottate a livello nazionale. Nell'intento di non gravare la popolazione locale con ulteriore tassazione, le disposizioni hanno ad oggetto per lo più procedure di revisione della spesa istituzionale ed amministrativa. In tale ottica, le amministrazioni favoriscono general-

mente una redistribuzione del carico tariffario, soprattutto attraverso l'introduzione o un miglior utilizzo dell'indicatore ISEE ai fini del calcolo impositivo. La tendenza generale, per gli accordi inerenti all'IMU e alla TASI, è quella di confermare le vecchie aliquote, favorendo lo strumento delle detrazioni. Interessante rilevare come le categorie beneficiarie delle detrazioni siano molto differenti nei diversi Comuni. In tema di TARI, gli accordi prevedono per lo più forme di esenzione totale o parziale, nonché agevolazioni per i più bassi livelli di reddito. Tra le materie di pertinenza tipicamente amministrativa, si segnalano quegli accordi in cui si disciplina la creazione di sportelli per la semplificazione burocratica.

1. Inquadramento del fenomeno

La contrattazione sociale territoriale è una pratica di negoziazione prossimale tra attori sociali (rappresentanze sindacali, associazioni di categoria, associazionismo civico) e soggetti prevalentemente pubblici (enti locali, aziende di servizi ed aziende sanitarie locali) con l'obiettivo di integrare i servizi pubblici erogati al lavoratore-cittadino e potenziare il sistema complessivo di welfare territoriale. Gli accordi di contrattazione sociale – al netto della indubbia novità del fenomeno – paiono potersi affiancare al *genus* contrattuale collettivo tradizionalmente inteso, e quindi alla funzione giuridica, economica ed organizzativa tipicamente assolta dalla contrattazione collettiva, in buona sostanza, venendo a costituire una sua *species*, in quanto fonte integrativa ed espansiva del novero dei diritti dei lavoratori, là dove ampliano il numero dei diritti sociali e di cittadinanza ascrivibili alla persona, ed in quanto esito di un procedimento di concertazione tra soggetti pubblici e privati.

I temi oggetto di contrattazione sociale contemplanò un'ampia gamma di istituti e materie: dalla governance locale, alle politiche per lo sviluppo locale; dal sistema di finanza locale e della spesa pubblica, ai servizi pubblici locali; dalle politiche abitative a quelle socio-sanitarie.

I negoziati, d'altronde, si articolano su diversi livelli (comunale, sovra-comunale, provinciale, regionale), giacché differente è la tipologia degli interessi collettivi coinvolti, a seconda della platea dei destinatari degli interventi. Da tale prospettiva, essi vengono a configurarsi per classi tematiche omogenee, destinati ad incidere sulla sfera giuridica di un nu-

mero più o meno ampio di soggetti, individuati a seconda di un determinato *status*, variabile a seconda del livello contrattuale.

La *ratio* giuridica e gli obiettivi reali di politica sociale cui si ispirano gli accordi oggetto d'analisi, sono debitori della necessità – diffusamente avvertita dai sottoscrittori – di ridefinire in senso migliorativo i servizi del sistema sanitario locale; di negoziare maggiori livelli di equità fiscale; di contribuire all'incremento dell'occupazione; di individuare misure che possano condurre il sistema produttivo territoriale fuori dalla crisi.

Nella maggior parte dei casi, il contesto negoziale nel quale si determina il contenuto della scrittura, corrisponde a situazioni di crisi produttiva ed occupazionale, rispetto alle quali, con l'accordo, le parti intendono contribuire alla mitigazione degli effetti patologici ad esse globalmente annessi ⁽²⁾ ⁽³⁾.

Peculiare, e in un certo senso icastica del senso della contrattazione sociale, è la dichiarazione d'intenti rinvenibile nel protocollo d'intesa sui temi del welfare e socio-sanitari sottoscritto il 14 novembre 2016 tra l'azienda Usl Toscana Centro e le OO.SS. Cgil Pistoia, Spi-Cgil Toscana, Fp-Cgil Toscana e Cisl Toscana Nord; accordo con cui le parti, al netto

⁽²⁾ Un esempio è l'intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013, nella quale si legge che «in [...] fase di difficoltà economica ed occupazionale, la necessità di contemperare l'esigenza di crescita economica, attraverso ripresa e sviluppo dell'impresa con innovative e adeguate forme di risposta ai bisogni delle lavoratrici, dei lavoratori e delle famiglie, avendo attenzione anche ai cambiamenti che le stesse vivono, induce a considerare ed estendere nuovi strumenti di welfare integrativo di sostegno al reddito e di facilitazione all'accesso ai servizi, che valorizzi la responsabilità sociale dell'impresa per assicurare un complessivo sistema di tutele alle persone». Anche l'accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014 è esplicitamente finalizzato a «sostenere il reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi economica» e a «realizzare il collegamento con gli interventi di politiche attive del lavoro».

⁽³⁾ Si veda anche l'accordo sul «pacchetto casa» dell'8 giugno 2012 stipulato tra il Comune di Geraci Siculo e la Camera del Lavoro di Petralia Sottana, la Spi-Cgil di Petralia e l'associazione Federconsumatori del comprensorio Termini-Cefalù-Madonie, che prevede misure di sostegno al reddito dei cittadini in un contesto particolare di crisi economica. Si veda, inoltre, il verbale di accordo tra Ascopiave, Ascotrade, BIM, Etra Energia, Pasubio Servizi e Veritas Energia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil di Belluno, di Padova, di Rovigo, di Treviso, di Venezia, di Vicenza, nel quale vista la «difficile congiuntura economica», si negoziano procedure agevolate per il pagamento del gas e dell'energia elettrica per le famiglie venete con una dichiarazione ISEE al di sotto dei 20.000 euro l'anno.

del perdurare degli effetti della crisi economica, ritengono necessaria la riorganizzazione globale dell'offerta dei servizi di assistenza sanitaria alle persone in ragione della dilatazione esponenziale dei fenomeni di emarginazione sociale, del peggioramento progressivo delle condizioni di vita, dell'aumento della povertà, e dell'incremento delle malattie croniche, nonostante l'aumento generalizzato delle aspettative di vita nella popolazione ⁽⁴⁾. La *ratio*, d'altro canto, che sta alla base della maggior parte degli accordi sociali, emerge tutta in quelle clausole di stile che vengono a palesare la causa contrattuale, ossia la ragione profonda e gli interessi sottili all'incontro delle volontà sottoforma di scrittura privata. Esempificativo è il caso dell'intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013, nella quale si legge che «la contrattazione territoriale e aziendale rappresentano lo strumento privilegiato di coinvolgimento oltre che delle parti sociali, anche delle istituzioni e delle associazioni del terzo settore», risultando strumenti determinanti ai fini «della costruzione di una rete di tutele di protezione integrate» a favore di un dato territorio.

Non è un caso, naturalmente, che in molti casi la contrattazione si sviluppi nel senso della promozione di iniziative volte alla tutela della persona che già hanno preso forma in territori limitrofi: proprio alla logica della costruzione di reti territoriali più ampie possibili risponde la contaminazione reciproca tra pattuizioni ⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ Sul punto, si veda il protocollo d'intesa sottoscritto il 5 dicembre 2016 tra l'Azienda Usl Toscana Sud Est e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil dei Comuni di Siena, Arezzo e Grosseto.

⁽⁵⁾ Si veda l'intesa sottoscritta nel 2013 per la redazione del Piano regionale 2014-2018 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sottoscritto dalla Regione Lombardia e i rappresentanti del partenariato economico-sociale, istituzionale e degli enti preposti all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza; nonché il protocollo d'intesa sottoscritto il 14 aprile 2016 tra la Regione Toscana e le OO.SS. confederali regionali Cgil, Cisl, Uil e Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uilp-Uil della Toscana. Cfr., altresì, il protocollo d'intesa sottoscritto nel 2014 dal Comune di Pesaro, dal Comune di Fano, dall'Amministrazione provinciale di Pesaro ed Urbino e delle organizzazioni di rappresentanza Confindustria, Confapi, CNA, Confcommercio, Confescenti, Confartigianato, Legacoop, Confcooperative e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil.

2. Natura giuridica degli accordi sociali

In riferimento ad un possibile inquadramento giuridico degli accordi sociali, l'alternativa che pare prospettarsi è quella tra l'intenderli o meri contratti collettivi di diritto comune, dispieganti la propria efficacia tra determinati soggetti in conformità alle norme del Codice civile sui negozi privatistici (articoli 1322 ss. c.c.); ovvero accordi di natura squisitamente politico-programmatica, concertativa in altre parole, privi dei caratteri minimi dell'obbligatorietà, della doverosità e dell'esecutività ascrivibili al contratto di diritto comune: accordi, cioè, che per quanto formalmente caratterizzati dalla presenza di attori sociali, sono in grado di incidere sui rapporti tra la pubblica amministrazione, da un lato, e i diritti e gli obblighi della cittadinanza, dall'altro, non più di quanto già sia capace di incidere il contenuto di un provvedimento tipicamente amministrativo, rispetto alla configurazione di determinate situazioni soggettive, connesse alla regolamentazione di dati istituti e materie.

Il nodo ermeneutico cui pone di fronte la contrattazione sociale viene ad identificarsi, in fin dei conti, con il dubbio se, a tale forma contrattuale, possa o meno riconoscersi un'autonomia concettuale specifica in seno al più ampio genere della contrattazione collettiva di diritto comune, semplicemente in virtù della legittima aspirazione delle parti sociali firmatarie a partecipare alla disciplina di materie ed istituti che la Costituzione, la legge costituzionale od ordinaria assegnano invece agli enti locali (chiamati a darvi regolamentazione tramite atti amministrativi, di natura pubblicistica). In altri termini, viene da chiedersi: i "contratti sociali", sottoscritti tra soggetti pubblici e soggetti privati, equivalgono a fonti di produzione pattizia, ossia realmente concordata tra enti pubblici (Comuni, Province, Regioni) ed enti privati (sindacati ed associazioni di categoria), che si trovano in una situazione di uguaglianza sostanziale, fondata su parità di poteri contrattuali; oppure rappresentano, piuttosto, una forma di concertazione politica, una sorta di strumento di "pacificazione istituzionale" sbilanciata a favore del pubblico, in cui la firma delle parti sociali nulla aggiunge rispetto alla produzione di un contenuto coercitivo dell'atto, per potere, ruolo e competenze, tutto da doversi intestare in capo all'ente per legge deputato alla sua emanazione?

Posto che, *ex* articoli 9 e 11, legge n. 241/1990 ⁽⁶⁾, nulla osta ad una amministrazione di stipulare contratti di natura privatistica, financo atipici, e dunque di agire quale soggetto di diritto privato, deve osservarsi che la regolazione di molte delle materie trattate dai contratti in questione sono di esclusiva competenza degli organi ad indirizzo politico o amministrativo degli enti locali. Un esempio è fornito dall'articolo 42, comma 2, del decreto legislativo n. 267/2000, che disciplina la funzione e le materie di esclusiva competenza del consiglio comunale, il quale in materia di finanza locale ha potere decisionale rispetto all'istituzione e all'ordinamento dei tributi, alla disciplina generale delle tariffe per la fruizione dei beni e dei servizi, nonché rispetto alla determinazione di spese che impegnino i bilanci: tutte materie, quest'ultime, ampiamente disciplinate negli accordi analizzati in questa sede ⁽⁷⁾.

⁽⁶⁾ L'art. 11 della l. n. 241/1990, al comma 1, più esattamente, prevede che «l'amministrazione procedente può concludere, senza pregiudizio dei diritti dei terzi, e in ogni caso nel perseguimento del pubblico interesse, accordi con gli interessati al fine di determinare il contenuto discrezionale del provvedimento finale ovvero in sostituzione di questo».

⁽⁷⁾ Al Consiglio comunale spetta l'individuazione delle linee programmatiche della politica fiscale dell'ente, mentre all'organo esecutivo (la Giunta comunale) spetta l'attuazione in concreto della programmazione economico-finanziaria e il perseguimento degli obiettivi di bilancio. Rispetto alla materia fiscale, non diversamente da altre materie, viene appunto da domandarsi quale interesse, quale competenza, quale potere e quali spazi abbia il sindacato nel processo di formazione dell'atto amministrativo. Tra gli accordi che meglio si prestano a chiarire le problematiche sopra evidenziate sono i seguenti, possono annoverarsi: a) il verbale di accordo tra Ascopiave, Ascotrade, BIM, Etra Energia, Pasubio Servizi e Veritas Energia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil di Belluno, di Padova, di Rovigo, di Treviso, di Venezia, di Vicenza, nel quale si negoziano procedure agevolate per il pagamento del gas e dell'energia elettrica per le famiglie venete con una dichiarazione ISEE al di sotto dei 20.000 euro l'anno poiché queste «continuano ad incontrare notevoli difficoltà a far quadrare il proprio bilancio mensile»; b) il Verbale d'incontro tra il Sindaco del Comune di Trevi nel Lazio e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil locali, insieme anche alle organizzazioni Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil pensionati del 14 giugno 2013, che relativamente all'attuazione del regolamento per il versamento della Tares individua «una fascia di esenzione per i soggetti economicamente o socialmente svantaggiati»; c) l'accordo sul «pacchetto casa» dell'8 giugno 2012 stipulato tra il Comune di Geraci Siculo e la Camera del Lavoro di Petralia Sottana, la Spi-Cgil di Petralia e l'associazione Federconsumatori del comprensorio Termini-Cefalù-Madonie che prevede «la esenzione dal pagamento della addizionale irpef comunale, per i redditi 2011, compresi nel limite annuo di 10.000 euro».

In simili casi (ovvero nei casi in cui, in ordine alla regolazione di materie di pertinenza pubblica, la firma delle rappresentanze sociali si accompagna a quella dell'ente pubblico), il contratto pare atteggiarsi, più che ad ipotesi atipica di contrattazione collettiva o di provvedimento amministrativo, a scrittura privata causalmente ascrivibile ad una funzione concertativa, più specificatamente di concertazione sociale, venendo a coincidere, ossia, con un metodo di governo pubblico, tramite il quale l'ente locale ricerca la partecipazione delle forze sociali nella elaborazione e nell'attuazione delle politiche dello sviluppo, sia nelle sedi istituzionali di concertazione, sia nella pratica di accordi e protocolli d'intesa. Ciò, vuoi per ragioni connesse alla debolezza degli organi esecutivi in seno alla comunità locale, in un certo senso obbligati alla ricerca di un consenso più ampio possibile tra gli attori politici, strumentale alla preservazione dell'azione pubblica da eventuali veti; vuoi, al contrario, per consacrare l'azione politica delle istituzioni (già accertata nel tessuto sociale) in modalità ancor più partecipate, anche laddove esse, magari presentandosi solide agli occhi della cittadinanza, necessiterebbero affatto del benessere delle rappresentanze sociali private. In tale ultima evenienza, è intuitivo che le pratiche di concertazione verrebbero a fungere niente più che da strategia di prevenzione da eventuali interferenze nell'attuazione delle politiche di sviluppo programmate dalle amministrazioni, e da attuarsi nel tempo. Da questa angolatura, peraltro, permangono perplessità rispetto alla reale natura giuridica della scrittura, almeno in quelle ipotesi in cui, data la materia, la sottoscrizione delle parti sociali non è in grado di rendere l'effettiva partecipazione delle stesse alla formazione del suo contenuto, destinato per di più all'intera cittadinanza, e non solo a determinati lavoratori: ciò, soprattutto, in ordine a quelle materie che la legge intesta esclusivamente al potere pubblico, affinché se ne fornisca regolamentazione indistintamente a favore di un'intera comunità territoriale.

Di converso, il discorso pare mutare quando il contratto sociale venga a disciplinare istituti (ad esempio ammortizzatori sociali, welfare, politiche attive del lavoro) tipicamente connessi – oltre che a un preciso interesse sindacale verso i lavoratori formalmente rappresentati in un dato contesto aziendale – al terreno su cui influisce tipicamente la contrattazione collettiva: la tutela del lavoro e dell'occupazione verso una platea individuata di destinatari. In simili ipotesi, invertendosi la logica dello scambio, la partecipazione di un attore pubblico locale alla scrittura pri-

vata, parrebbe riprodurre – oltreché che quello, ordinario, di concertazione sociale riservata alla gestione delle crisi di siti produttivi strategici per lo sviluppo di un dato territorio – lo schema dell’attrazione del ruolo del pubblico nella sfera del ruolo privato (per quanto collettivo) degli attori sociali, rispetto ai propri rappresentati, siano essi lavoratori, siano essi imprese.

Le osservazioni qui riportate contribuiscono a gettare una luce, allora, sull’evoluzione del senso giuridico e politico dell’autonomia contrattuale del sindacato e delle associazioni di categoria, nel corso degli anni estesasi progressivamente fino ad “invadere” terreni un tempo di pertinenza strettamente pubblicistica. Davanti alle turbolenze post-crisi, può sostenersi, si è assistito ad un graduale incremento dell’utilizzo del meccanismo convenzionale nello svolgimento dell’attività amministrativa (stipulazione di accordi, protocolli, ecc.): ciò, nella convinzione che gli strumenti fondati sul consenso istituzionale – sfocianti in un accordo con rappresentanze sociali – garantiscano un maggior grado di effettività della volontà dell’ente nel tessuto sociale, giacché capaci di attenuare il rischio di conflitti istituzionali più di quanto consentano le tipiche logiche di reciproca inferenza, interferenza e condizionamento ascrivibili ai rapporti di forza tra poteri ⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ Questa tendenza la si ricava anche dalla modifica della legge sul procedimento amministrativo; in effetti, dall’art. 11 è stato espunto l’inciso secondo cui la pubblica amministrazione poteva stipulare accordi «nei soli casi previsti dalla legge» (inciso abolito dalla l. n. 15/2005), lasciandosi all’ente pubblico la libertà di poter valutare l’opportunità o meno dell’accordo, in ottica di autonomia e discrezionalità. Il ricorso alla contrattazione, in luogo dell’esercizio del potere autoritativo amministrativo, sembra evidenzia un’inversione nei termini del rapporto tra pubblica amministrazione e generalità dei consociati, sempre più coinvolti, per il tramite delle rappresentanze sociali, nella elaborazione e nell’attuazione delle scelte amministrative. Un esempio concreto di quanto detto è l’accordo sottoscritto il 10 luglio 2009 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil, con il quale l’ente locale si impegna al «risparmio idrico e il miglioramento delle acqua, senza aumentare le tariffe per l’acqua potabile praticata dalle famiglie», alla redazione di un programma di lavori per la manutenzione delle scuole, alla realizzazione di una procedura per l’accesso al credito per le piccole e medie imprese, a delle azioni concrete con l’usura ed il racket, ad incrementare le risorse finanziare per la *family card* utile ad aiutare le «famiglie numerose a basso reddito», a realizzare interventi per l’immigrazione, gestendo adeguatamente i fondi e garantendo un percorso di formazione professionale, interventi a sostegno delle iniziative culturali.

2.1. Tipologia di accordi

Gli accordi analizzati, nella maggior parte dei casi, vedono come parti soggetti prevalentemente pubblici (tra cui gli enti locali e le aziende sanitarie), ed OO.SS. ed associazioni di rappresentanza delle imprese di settore. Si tratta di accordi che, per lo più, hanno la funzione e l'obiettivo di:

- a) gestire, attraverso procedure specifiche, le situazioni di crisi occupazionale in determinati territori ⁽⁹⁾, attraverso la previsione di linee guida che individuino il campo di applicazione e regolino la fruizione degli ammortizzatori sociali ⁽¹⁰⁾ ovvero di reti di politiche attive ⁽¹¹⁾;

⁽⁹⁾ Accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014 sottoscritto dall'Assessorato al lavoro della Regione Lombardia, le associazioni datoriali CLAAI, CNA, Compagnia delle Opere, Confagricoltura Lombardia, Confapindustria Lombardia, Confcooperative Lombardia, Confesercenti, Confindustria Lombardia, Federazione Regionale Coltivatori diretti, Legacoop Lombardia e le OO.SS. Cgil, Cisl, Uil, Cisl e Confsal. Si veda anche l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto, Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclai Veneto, Confcooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012. Si veda il verbale di accordo per la richiesta di estensione CIG in deroga sottoscritto il 31 marzo 2011 dalla Regione Lazio, le OO.SS. di Roma e del Lazio Cigl, Cisl, Uil e Ugl e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese di settore di Roma e del Lazio CNA, Confcommercio, Legacoop, Confcooperative, Federlazio, Confindustria, Unindustria. Il medesimo accordo è stato rinnovato nel 2012, nel 2013 e nel 2014.

⁽¹⁰⁾ È il caso dell'accordo per la gestione delle crisi occupazionali nei settori produttivi dell'oreficeria, dell'abbigliamento, del tessile-maglieria, delle pelli-calzature nell'area territoriale della Provincia di Arezzo, stipulato nel 2005 da Direzione Regionale del Lavoro, Provincia di Arezzo, Direzione Provinciale del Lavoro di Arezzo, API Toscana, Confartigianato, CNA, Associazione Industriali, Cgil, Cisl e Uil. L'accordo definisce le modalità dell'erogazione in deroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria e della indennità di mobilità a favore dei dipendenti delle imprese artigiane e delle imprese industriali fino a 15 dipendenti. È, altresì, il caso dell'accordo ammortizzatori sociali in deroga settore agricolo-Regione Umbria, stipulato nel 2011 da Assessorato al lavoro e alla formazione professionale della Regione Umbria, CGIL Umbria, CISL Umbria, UIL Umbria, UGL Umbria, Lega Coop regionale, Confcooperative regionale, Confagricoltura Regionale, CIA Umbria, Coldiretti Regionale, Provincia di Perugia, Provincia di Terni, Inps Regionale Umbria, Direzione Regionale del Lavoro di Perugia e Italia Lavoro, e volto a definire un trattamento straordinario di integrazione salariale

- b) regolare la gestione dei servizi pubblici erogati e l'organizzazione dell'assistenza offerta dal servizio sanitario regionale ⁽¹²⁾;
- c) indirizzare ed incidere sulla determinazione della spesa degli enti locali e della qualità dei servizi offerti in un dato territorio ⁽¹³⁾;

in deroga a favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro agricoli e dalle cooperative agricole.

⁽¹¹⁾ È il caso peculiare dell'accordo di rete territoriale in favore dei lavoratori Italcementi, stipulato nel 2016 da Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo, ARIFL-Regione Lombardia, Italcementi, Confindustria Bergamo, FILLEA CGIL, FILCA Cisl, FENEAL UIL e RSU relative. La Rete territoriale, composta dai soggetti firmatari e coordinata dalla Provincia di Bergamo, ha l'obiettivo di promuovere la realizzazione di misure e interventi di politica attiva del lavoro, integrando quelli resi disponibili da Regione Lombardia con gli strumenti previsti dal Piano Sociale Italcementi (piano approvato con specifico accordo tra l'azienda e OO.SS.). Il Piano prevede l'attivazione di percorsi di ricollocazione e riqualificazione individuali e/o di gruppo, di cui sono destinatari i lavoratori che aderiranno alla mobilità non oppositiva, i lavoratori in CIGS, e i lavoratori dell'indotto in esubero. Per il buon esito dei percorsi descritti, la rete favorisce il *matching* tra imprese del territorio e profili professionali disponibili di Italcementi. Da segnalare che per l'entrata in vigore del Piano, si è resa necessaria una previa ratifica referendaria dell'ipotesi di accordo raggiunta da azienda e rappresentanti dei lavoratori. Per ciascun lavoratore coinvolto, è previsto il conferimento di una "dote complessiva individuale" da 63.000 euro. Essa si compone di "quattro pilastri": una "dote incentivo" corrisposta *una tantum* al dipendente (in aggiunta al preavviso e al gettone per carichi familiari); una "dote formazione", che consiste in un budget a disposizione del lavoratore per iniziative formative; una "dote inserimento" corrisposta *una tantum* a favore degli operatori del mercato del lavoro che realizzano un inserimento a tempo indeterminato; una "dote assunzione", cioè un bonus triennale a favore del nuovo datore di lavoro che perfeziona l'assunzione a tempo indeterminato presso l'ex Italcementi.

⁽¹²⁾ Ad esempio, sull'adeguatezza dell'offerta assistenziale sanitaria, cfr. accordo 17 dicembre 2012 tra la Regione Liguria e le organizzazioni confederali Cgil, Cisl e Uil; accordo in materia di compartecipazione alla spesa sanitaria e sociale del 15 dicembre 2016 sottoscritto tra l'Assessorato al welfare della Regione Lombardia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil; si veda anche l'accordo sul "pacchetto casa" dell'8 giugno 2012 stipulato tra il Comune di Geraci Siculo e la Camera del Lavoro di Petralia Sottana, la Spi-Cgil di Petralia e l'associazione Federconsumatori del comprensorio Termini-Cefalù-Madonie. Si veda anche il protocollo d'intesa sui temi del welfare e socio sanitari sottoscritto il 14 novembre 2016 tra l'Azienda Usl Toscana Centro e le OO.SS. Cgil Pistoia, Spi-Cgil Toscana, Fp-Cgil Toscana e Cisl Toscana Nord. Si veda anche il protocollo d'intesa sottoscritto il 5 dicembre 2016 tra l'Azienda Usl Toscana Sud Est e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil dei Comuni di Siena, Arezzo e Grosseto. Si veda, inoltre, il protocollo d'intesa sottoscritto il 14 aprile 2016 tra la Regione Toscana e le OO.SS. confederali regionali Cgil, Cisl, Uil e Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uilp-Uil della Toscana.

- d) fornire sostegno alle fasce più deboli della popolazione, evitando potenziali ed ulteriori alleggerimenti del potere d'acquisto dei livelli salariali più bassi ⁽¹⁴⁾;
- e) disciplinare ed agevolare l'attuazione pratica di istituti contrattuali inerenti alla materia del welfare integrativo e alla conciliazione vita-lavoro ⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾;

⁽¹³⁾ Si veda il protocollo d'intesa sulla costruzione dei bilanci annuali sottoscritto il 12 maggio 2016 tra l'ANCI Toscana e le OO.SS. della Toscana Cgil, Cisl e Uil, Fp-Cgil, Spi-Cgil, Fp-Cisl, Fnp-Cisl, Fpl-Uil e Uilp. Un altro esempio è fornito dall'accordo sottoscritto il 10 luglio 2009 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil dove l'ente locale si impegna al «risparmio idrico e il miglioramento delle acque, senza aumentare le tariffe per l'acqua potabile praticata dalle famiglie», alla redazione di un programma di lavori per la manutenzione delle scuole, alla realizzazione di una procedura per l'accesso al credito per le piccole e medie imprese, a delle azioni concrete con l'usura ed il racket, ad incrementare le risorse finanziarie per la *family card* utile ad aiutare le «famiglie numerose a basso reddito», a realizzare interventi per l'immigrazione, gestendo adeguatamente i fondi e garantendo un percorso di formazione professionale, interventi a sostegno delle iniziative culturali.

⁽¹⁴⁾ Come previsto nel Verbale d'incontro tra il Sindaco del Comune di Trevi nel Lazio e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil locali, insieme anche alle organizzazioni Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil pensionati del 14 giugno 2013 che, relativamente all'attuazione del regolamento per il versamento della Tares (oggi TARI), individua una fascia di esenzione per i soggetti economicamente o socialmente svantaggiati. Molti di questi accordi prevedono l'esenzione, al di sotto di un certo livello reddituale, del pagamento della tassa sugli immobili, della tassa sui rifiuti e l'abbattimento delle addizionali comunali relativi all'Irpef. Si veda l'accordo 11 marzo 2010 tra la Regione Liguria e le organizzazioni confederali Cgil, Cisl e Uil. Si veda anche l'accordo sul "pacchetto casa" dell'8 giugno 2012 stipulato tra il Comune di Geraci Siculo e la Camera del Lavoro di Petralia Sottana, la Spi-Cgil di Petralia e l'associazione Federconsumatori del comprensorio Termini-Cefalù-Madonie che prevede l'esenzione dal pagamento della addizionale Irpef comunale, per i redditi 2011, compresi nel limite annuo di 10.000 euro. Si veda inoltre il verbale di accordo 30 aprile 2015 tra Ascopiave, Ascotrade, BIM, Etra Energia, Pasubio Servizi e Veritas Energia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil di Belluno, di Padova, di Rovigo, di Treviso, di Venezia, di Vicenza, nel quale si prevedono delle procedure agevolate di pagamento delle bollette del gas e dell'energia elettrica per le famiglie con dichiarazione ISEE inferiore a 20.000 euro. Cfr. anche l'accordo sulla contrattazione sociale stipulato tra il Comune di Ronciglione e le OO.SS. Cgil, Cisl, Uil, Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil Pensionati il 18 maggio 2016, che prevede delle esenzioni dal versamento della Tari e delle esenzioni dall'applicazione dell'addizionale comunale Irpef in relazione all'età e al reddito. Dello stesso tipo è il Verbale di Contrattazione Sociale stipulato dal Comune di Capranica e le OO.SS. locali Cgil, Cisl, Uil, Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil Pensionati il 15 luglio 2016.

- f) tutelare, in forme ampie, beni costituzionalmente garantiti ⁽¹⁷⁾;
- g) incrementare il numero di accordi volti allo sviluppo e al potenziamento del welfare pubblico ⁽¹⁸⁾;

⁽¹⁵⁾ Si veda l'intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013. Nella quale si legge che la negoziazione di alcune prestazioni rappresenta «da premessa indispensabile per favorire, tutelare e stabilizzare l'occupazione con particolare riguardo a quella femminile» attraverso la risposta ai determinati bisogni dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie facilitando anche l'accesso ai servizi di welfare in modo da responsabilizzare l'impresa anche sul piano sociale.

⁽¹⁶⁾ Cfr., di notevole interesse, l'accordo di collaborazione per la realizzazione della rete territoriale della conciliazione, per la Provincia di Pavia, stipulato nel 2011 da Regione Lombardia, ASL di Pavia, Provincia di Pavia, CCIA di Pavia, Comune di Pavia, ambiti territoriali di Pavia, Certosa, Corteleona, Voghera, Casteggio, Broni, Vigevano, Mortara e Garlasco, comunità montana dell'Oltrepò Pavese e dalla consigliera provinciale di parità. Con l'Accordo, le citate parti sociali, sviluppano azioni di conciliazione tra vita e lavoro nel territorio di Pavia, in un più ampio disegno di valorizzazione della dimensione non lavorativa della persona, in particolare di sesso femminile. Un'attenzione di genere, qui diretta a fornire una risposta alla debolezza intrinseca della donna sul mercato del lavoro pavese, vuoi per l'inadeguatezza del sistema di supporto alla maternità (su tutti, del sistema degli asili nido), nonché di quello d'assistenza familiare ad anziani e parenti (all'interno del nucleo, spesso gravante sulla donna); vuoi per la ineffettività delle misure di flessibilizzazione della prestazione messe a disposizione delle lavoratrici dalla contrattazione collettiva. Una debolezza, peraltro, testimoniata dalla tasso di donne attive nel mercato, di gran lunga inferiore a quello degli uomini (42% contro 57%); così come dalla media degli abbandoni lavorativi dopo la nascita del primo figlio (1 su 5).

⁽¹⁷⁾ È il caso della salute, definito come «stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia». Cfr. intesa sottoscritta nel 2013 per la redazione del Piano regionale 2014-2018 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sottoscritto dalla Regione Lombardia e i rappresentanti del partenariato economico-sociale, istituzionale e degli enti preposti all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza. In questo caso, l'intesa è volta a pianificare sul territorio un'azione di prevenzione, vigilanza e controllo negli ambienti di lavoro che interessi tutti i settori produttivi territoriali, affinché tutti i cittadini/lavoratori vengano ugualmente tutelati (cfr. intesa sottoscritta nel 2013 per la redazione del Piano regionale 2014-2018 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sottoscritto dalla Regione Lombardia e i rappresentanti del partenariato economico-sociale, istituzionale e degli enti preposti all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza).

⁽¹⁸⁾ Cfr. protocollo d'intesa stipulato il 12 marzo 2015 tra la Regione Sicilia e le Confederazioni sindacali regionali di Cgil, Cisl e Uil, nonché le OO.SS. Spi-Cgil Sicilia, Fnp-Cisl Sicilia e Uilp-Uil Sicilia.

h) istituire partenariati economici sociali ⁽¹⁹⁾.

2.2. Livello negoziale

L'analisi degli accordi dimostra la prevalenza del livello territoriale, che si presenta, in ogni caso, ripartito su diversi sotto-livelli. Una parte degli accordi, in effetti, si sviluppa al livello regionale ⁽²⁰⁾, mentre un nu-

⁽¹⁹⁾ È il caso del protocollo d'intesa sottoscritto nel 2014 dal Comune di Pesaro, dal Comune di Fano, dall'Amministrazione provinciale di Pesaro ed Urbino e delle organizzazioni di rappresentanza Confindustria, Confapi, CNA, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Legacoop, Confcooperative, e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil, nonché dal Forum del terzo settore.

⁽²⁰⁾ Si veda l'accordo 11 marzo 2010 e 17 dicembre 2012 tra la Regione Liguria e le organizzazioni confederali Cgil, Cisl e Uil; intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013; intesa sottoscritta nel 2013 per la redazione del Piano regionale 2014-2018 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sottoscritto dalla Regione Lombardia e i rappresentanti del partenariato economico-sociale, istituzionale e degli enti preposti all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza; accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014; accordo in materia di compartecipazione alla spesa sanitaria e sociale del 15 dicembre 2016 sottoscritto tra l'Assessorato al welfare della Regione Lombardia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil. Cfr. anche il protocollo d'intesa stipulato il 12 marzo 2015 tra la Regione Sicilia e le Confederazioni sindacali regionali di Cgil, Cisl e Uil nonché le OO.SS. Spi-Cgil Sicilia, Fnp-Cisl Sicilia e Uilp-Uil Sicilia. Si veda, ancora, l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto, Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclaii Veneto, Confcooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012; nonché il protocollo d'intesa sulla costruzione dei bilanci annuali sottoscritto il 12 maggio 2016 tra l'ANCI Toscana e le OO.SS. della Toscana Cgil, Cisl e Uil, Fp-Cgil, Spi-Cgil, Fp-Cisl, Fnp-Cisl, Fpl-Uil e Uilp. Si veda, inoltre, il protocollo d'intesa sottoscritto il 14 aprile 2016 tra la Regione Toscana e le OO.SS. confederali regionali Cgil, Cisl, Uil e Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uilp-Uil della Toscana; si veda, infine, il Verbale di accordo per la richiesta di estensione CIG in deroga sottoscritto il 31 marzo 2011 dalla Regione Lazio, le OO.SS. di Roma e del Lazio Cgil, Cisl, Uil e Ugl e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese si settore di Roma e del Lazio CNA, Confcommercio, Legacoop, Confcooperative, Federlazio, Confindustria, Unindustria.

mero consistente si concentra, alternativamente, al livello provinciale ⁽²¹⁾, comunale ⁽²²⁾ o intercomunale ⁽²³⁾ ⁽²⁴⁾.

2.3. Procedure negoziali

Tra gli accordi di cui all'analisi, fanno macchia quelli che sanciscono determinate modalità di negoziazione, suddivise in date fasi di programmazione, attuazione ed esecuzione progressiva degli impegni assunti dalle parti, al fine di «rendere più efficace il confronto, nel rispetto dei reciproci ruoli» ⁽²⁵⁾. In tale gruppo, rientrano quelli in cui si prevede che

⁽²¹⁾ Si veda l'accordo sottoscritto il 10 luglio 2009 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil.

⁽²²⁾ Si veda l'accordo sul "pacchetto casa" dell'8 giugno 2012 stipulato tra il Comune di Geraci Siculo e la Camera del Lavoro di Petralia Sottana, la Spi-Cgil di Petralia e l'associazione Federconsumatori del comprensorio Termini-Cefalù-Madonie. Si veda anche il verbale d'incontro tra il Sindaco del Comune di Trevi nel Lazio e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil locali, insieme anche alle organizzazioni Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil pensionati del 14 giugno 2013. Cfr. anche l'accordo sulla contrattazione sociale stipulato tra il Comune di Ronciglione e le OO.SS. Cgil, Cisl, Uil, Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil Pensionati il 18 maggio 2016. Cfr., infine, il Verbale di Contrattazione Sociale stipulato dal Comune di Capranica e le OO.SS. locali Cgil, Cisl, Uil, Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil Pensionati il 15 luglio 2016.

⁽²³⁾ È il caso del Verbale di accordo tra Ascopiave, Ascotrade, BIM, Etra Energia, Pasubio Servizi e Veritas Energia (aziende municipalizzate che erogano servizi pubblici) e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil di Belluno, di Padova, di Rovigo, di Treviso, di Venezia, di Vicenza e di altri Comuni veneti.

⁽²⁴⁾ Guardando agli accordi provinciali, spicca il protocollo d'intesa sottoscritto nel 2014 dal Comune di Pesaro, dal Comune di Fano, dall'Amministrazione provinciale di Pesaro ed Urbino e da diverse organizzazioni di rappresentanza. In questo caso, il protocollo, che costituisce il partenariato economico-sociale per la gestione dei fondi ESI, contiene delle indicazioni relative ai «livelli di articolazione delle relazioni partenariali» (ovvero, fondi europei strutturali e d'investimento così articolati: Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR); Fondo sociale europeo (FSE); Fondo di coesione (FC); Fondo europeo agricolo per sviluppo rurale (FEASR); Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP).

⁽²⁵⁾ Cfr. accordo 11 marzo 2010 tra la Regione Liguria e le organizzazioni confederali Cgil, Cisl e Uil; intesa sottoscritta nel 2013 per la redazione del Piano regionale 2014-2018 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro sottoscritto dalla Regione Lombardia e i rappresentanti del partenariato economico-sociale, isti-

l'oggetto del confronto tra le parti debba essere recepito in un verbale d'intesa *ad hoc*, così da garantire il monitoraggio graduale tra quanto patuito e quanto realizzato dall'amministrazione ⁽²⁶⁾. Accanto a questi, si segnalano i contratti che regolano le procedure negoziali di accordi di contrasto alle crisi occupazionali interessanti determinate aziende del territorio ⁽²⁷⁾, atti a garantire tutela specifica per quei lavoratori che «sono sprovvisti o che non sono tutelati da specifici accordi di categoria» ⁽²⁸⁾. Sulla falsariga dei precedenti, invece, s'evidenziano quegli accordi che dettano delle linee guida per agevolare la stipulazione di accordi di livello locale tra enti e parti sociali, rispetto a determinate materie, la cui regolamentazione viene avvertita con particolare urgenza ⁽²⁹⁾.

Unico è il caso del protocollo d'intesa sottoscritto l'11 agosto 2011 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. di Roma e del Lazio Cgil, Cisl, Uil e Ugl e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese di settore di Roma e del Lazio CNA, CIA, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio, Legacoop, Confcooperative, Federlazio, Confindustria, Unindustria, che si fonda sulla previsione di “processi negoziali concertativi”,

tuzionale e degli enti preposti all'attuazione e alla vigilanza della normativa in materia di sicurezza.

⁽²⁶⁾ Cfr. accordo 11 marzo 2010 tra la Regione Liguria e le organizzazioni confederali Cgil, Cisl e Uil; Cfr. intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013.

⁽²⁷⁾ Cfr. accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014, che stabilisce le procedure ed i contenuti dell'accordo aziendale per l'accesso alla CIG in deroga.

⁽²⁸⁾ Si veda l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto, Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclaii Veneto, Confcooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012, che disciplina in modo analitico le tipologie di domande da presentare per ottenere la CIG e le autorizzazioni di cui occorre munirsi.

⁽²⁹⁾ È il caso del protocollo d'intesa sulla costruzione dei bilanci annuali sottoscritto il 12 maggio 2016 tra l'ANCI Toscana e le OO.SS. della Toscana Cgil, Cisl e Uil, Fp-Cgil, Spi-Cgil, Fp-Cisl, Fnp-Cisl, Fpl-Uil e Uilp che invita «i Comuni e le organizzazioni sindacali territoriali ad avviare confronti sulle politiche ed intese anche a livello locale, prevedendo momenti di verifica ed eventuali correttivi in caso di cambiamento delle normative in essere».

dando vita ad «un tavolo di concertazione territoriale provinciale sulle tematiche dello sviluppo economico e della coesione sociale con la funzione di individuare le singole iniziative che consentano di realizzare gli obiettivi comuni e di accompagnare le progettualità emerse dal tavolo verso le necessarie forme di sostegno economico e organizzativo».

2.4. Rapporto con fonti legislative e fonti contrattuali di altro livello

Una parte degli accordi siglati a livello regionale si delinea nella forma di accordi autonomi, accordi, cioè, che non sono frutto di un esercizio di delega derivante da un previo accordo di livello superiore ⁽³⁰⁾. In tal senso, peculiare il caso del verbale d'incontro dell'11 marzo 2010 siglato dalla Regione Liguria e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil del comparto Sanità, ove sono previste alcune integrazioni rispetto a quanto stabilito dal CCNL di comparto.

Numerosi accordi, invece, integrano o negoziano trattamenti di miglior favore o, ancora, agevolano la fruizione di alcuni sussidi già contemplati in fonti legislative di rango nazionale, regionale, oppure in sede di atti amministrativi emessi dall'ente locale (delibere di giunta regionale, comunale, ecc.) ⁽³¹⁾.

⁽³⁰⁾ Cfr. accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014; accordo in materia di compartecipazione alla spesa sanitaria e sociale del 15 dicembre 2016 sottoscritto tra l'Assessorato al welfare della Regione Lombardia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil. Si veda anche il protocollo d'intesa sulla costruzione dei bilanci annuali sottoscritto il 12 maggio 2016 tra l'ANCI Toscana e le OO.SS. della Toscana Cgil, Cisl e Uil, Fp-Cgil, Spi-Cgil, Fp-Cisl, Fnp-Cisl, Fpl-Uil e Uilp.

⁽³¹⁾ Cfr. verbale di accordo per la richiesta di estensione CIG in deroga sottoscritto il 31 marzo 2011 dalla Regione Lazio, le OO.SS. di Roma e del Lazio Cigl, Cisl, Uil e Ugl e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese si settore di Roma e del Lazio CNA, Confcommercio, Legacoop, Confcooperative, Federlazio, Confindustria, Unindustria; cfr. intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013 che prevede la stipulazione di accordi su determinate materie – conciliazione vita-lavoro, assistenza ai familiari con disabilità, condivisione dei compiti di cura, utilizzo dei congedi parentali – una volta che la giunta regionale con delibera abbia stanziato degli incentivi per accedere a queste misure. Si veda anche l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto,

2.5. Efficacia soggettiva ed efficacia temporale

Alcuni accordi prevedono che l'applicazione debba riferirsi ai soggetti associati ad un sistema di rappresentanza, che applicano il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni cui essi risultano affiliati, contestualmente specificando anche le tipologie contrattuali rispetto alle quali le misure contrattate debbono considerarsi vincolanti ⁽³²⁾. Altri accordi invece prevedono un'applicazione generale in ragione della materia che regolano, come nel caso dei criteri di accesso per la fruizione degli ammortizzatori sociali, cui fa da contraltare la previsione espressa di quali imprese debbano considerarsi escluse dall'applicazione. L'esclusione non è determinata dall'appartenenza o meno ad un sistema di relazioni industriali, ma

Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclaii Veneto, Confcooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012. Si veda inoltre il protocollo d'intesa sottoscritto il 14 aprile 2016 tra la Regione Toscana e le OO.SS. confederali regionali Cgil, Cisl, Uil e Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uilp-Uil della Toscana. Si veda, ancora, il verbale d'incontro tra il Sindaco del Comune di Trevi nel Lazio e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil locali, insieme anche alle organizzazioni Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil pensionati del 14 giugno 2013. Si veda, infine, l'accordo sulla contrattazione sociale stipulato tra il Comune di Ronciglione e le OO.SS. Cgil, Cisl, Uil, Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil Pensionati il 18 maggio 2016.

⁽³²⁾ Intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013. Per la specificazione delle tipologie contrattuali, si veda l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto, Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclaii Veneto, Confcooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012. Si veda anche il verbale di accordo per la richiesta di estensione CIG in deroga sottoscritto il 31 marzo 2011 dalla Regione Lazio, le OO.SS. di Roma e del Lazio Cgil, Cisl, Uil e Ugl e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese si settore di Roma e del Lazio CNA, Confcommercio, Legacoop, Confcooperative, Federlazio, Confindustria, Unindustria.

dall'appartenenza dell'impresa ad un determinato settore per il quale la legge non prevede l'applicazione dell'istituto ⁽³³⁾.

Si segnalano altresì accordi che disciplinano, in funzione specificativa, le agevolazioni per la fruizione del servizio sanitario regionale ⁽³⁴⁾ o, ancora, l'attuazione di una programmazione di spesa in diversi settori dell'ente locale ⁽³⁵⁾.

Altri accordi, infine, si applicano a quei soggetti che siano in possesso di un determinato livello reddituale ⁽³⁶⁾.

Limitate, d'altra parte, sono le clausole che stabiliscono la durata temporale dell'accordo. Si riscontra la presenza di clausole che impegnano le parti «a monitorarne costantemente l'applicazione» ⁽³⁷⁾. In riferi-

⁽³³⁾ Accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014. Si veda anche l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto, Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclaii Veneto, Concooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012.

⁽³⁴⁾ Accordo in materia di compartecipazione alla spesa sanitaria e sociale del 15 dicembre 2016 sottoscritto tra l'Assessorato al welfare della Regione Lombardia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil. Si veda anche il protocollo d'intesa sui temi del welfare e socio-sanitari sottoscritto il 14 novembre 2016 tra l'Azienda Usl Toscana Centro e le OO.SS. Cgil Pistoia, Spi-Cgil Toscana, Fp-Cgil Toscana e Cisl Toscana Nord. Si veda inoltre il protocollo d'intesa sottoscritto il 5 dicembre 2016 tra l'Azienda Usl Toscana Sud Est e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil dei Comuni di Siena, Arezzo e Grosseto.

⁽³⁵⁾ Si veda l'accordo sottoscritto il 10 luglio 2009 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil. Si veda anche il verbale d'incontro tra il Sindaco del Comune di Trevi nel Lazio e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil locali, insieme anche alle organizzazioni Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uil pensionati del 14 giugno 2013.

⁽³⁶⁾ Peculiare è il caso del verbale di accordo tra Ascopiave, Ascotrade, BIM, Etra Energia, Pasubio Servizi e Veritas Energia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil di Belluno, di Padova, di Rovigo, di Treviso, di Venezia, di Vicenza.

⁽³⁷⁾ Intesa-quadro della Regione Lombardia sottoscritta da Confapindustria e Cgil, Cisl e Uil del 24 aprile 2013; accordo in materia di compartecipazione alla spesa sanitaria e sociale del 15 dicembre 2016 sottoscritto tra l'Assessorato al welfare della Regione Lombardia e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil che prevede la costituzione di un osservatorio bilaterale per il monitoraggio periodico dell'erogazione dei benefici contrattati, che deve avvenire almeno una volta l'anno. Si veda inoltre il verbale di accordo tra Ascopiave, Ascotrade, BIM, Etra Energia, Pasubio Servizi e Veritas Energia e le OO.SS. Cgil, Cisl e

mento agli accordi in materia di utilizzo degli ammortizzatori sociali, invece, sono previste delle clausole di durata che subordinano l'efficacia temporale dell'accordo all'entrata in vigore di un nuovo provvedimento normativo, come nel caso dell'accordo-quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia del 31 marzo 2014, secondo cui si precisa che «cesserà i suoi effetti dalla data di entrata in vigore del nuovo provvedimento e verranno concordate nuove modalità gestionali anche transitorie»⁽³⁸⁾. Tra le altre clausole, si evidenziano quelle che stabiliscono l'efficacia temporale dell'accordo in relazione ad un determinato periodo di tempo entro il quale è intervenuta, per determinati lavoratori, la sospensione dal lavoro⁽³⁹⁾.

Come detto, gli accordi si collocano per lo più a livello comunale, mentre alcuni si riferiscono al distretto⁽⁴⁰⁾, all'Unione dei Comuni⁽⁴¹⁾ o all'ambito territoriale⁽⁴²⁾. Anche ove l'accordo si collochi a livello comunale, tuttavia, non difettano riferimenti a entità sovra-comunali di amministrazione della cosa pubblica, dei quali gli enti risultano in ogni caso

Uil di Belluno, di Padova, di Rovigo, di Treviso, di Venezia, di Vicenza che prevede un confronto periodico tra le parti con la finalità di verificare l'adempimento degli obblighi di cui all'accordo. Si veda anche l'accordo sottoscritto il 10 luglio 2009 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil. Si veda anche il protocollo d'intesa sottoscritto l'11 agosto 2011 tra la Provincia di Roma e le OO.SS. di Roma e del Lazio Cgil, Cisl, Uil e Ugl e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese di settore di Roma e del Lazio CNA, CIA, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio, Legacoop, Confcooperative, Federlazio, Confindustria, Unindustria.

⁽³⁸⁾ Si veda anche l'accordo 29 novembre 2011 stipulato tra la Regione Veneto, Confindustria, Veneto, Confapi Veneto, Confartigianato Veneto, FederArtigiani Casa Veneto, CNA e Veneto, Coldiretti Veneto, CIA Veneto, Confagricoltura Veneto, Confcommercio Veneto, Confesercenti Veneto, Federclaii Veneto, Confcooperative Veneto, Legacooperative Veneto, ConsilpConfprofessioni Veneto e le OO.SS. Cgil Veneto, Cisl Veneto, Cisl Veneto, Ugl Veneto e Confsal Veneto per l'approvazione delle linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012, che prevede quando segue: «le presenti linee guida saranno riviste qualora intervenissero nuovi accordi tra le parti sociali, innovazioni normative o indicazioni ministeriali che ne rendessero necessarie modifiche e/o integrazioni».

⁽³⁹⁾ Si veda inoltre il protocollo d'intesa sottoscritto il 14 aprile 2016 tra la Regione Toscana e le OO.SS. confederali regionali Cgil, Cisl, Uil e Spi-Cgil, Fnp-Cisl e Uilp-Uil della Toscana.

⁽⁴⁰⁾ Come nel caso di alcuni accordi della Provincia di Bologna.

⁽⁴¹⁾ Unione dei Comuni della Valtenesi, in Provincia di Brescia.

⁽⁴²⁾ Come nel caso di alcuni accordi della Provincia di Foggia.

partecipanti ⁽⁴³⁾ e rispetto ai quali si auspica una maggiore collaborazione, almeno per i Comuni della stessa area ⁽⁴⁴⁾: ciò, sia per agevolare una razionalizzazione nella gestione condivisa dei servizi ⁽⁴⁵⁾, sia per favorire l'adozione di politiche di sviluppo del territorio ed innovazione il più possibile uniformi ⁽⁴⁶⁾. In alcuni casi si fa riferimento all'incerta vicenda di riordino istituzionale attraverso l'abolizione delle Province ⁽⁴⁷⁾.

Le aggregazioni o forme di collaborazione tra Comuni sono dunque utili soprattutto per la gestione associata dei servizi e delle loro funzioni; per qualificare l'attività pubblica; per rendere omogenei i diritti in seno alla comunità; per estendere i servizi e recuperare risorse da reinvestire nei nuovi e crescenti bisogni ⁽⁴⁸⁾. In genere, il Piano di zona è lo strumento di carattere sovra-comunale individuato ai fini della programmazione e pianificazione delle politiche di carattere sociale e socio-sanitario,

⁽⁴³⁾ Si vedano gli accordi comunali di Orzivecchi, Stagno Lombardo, Appignano del Tronto, Fucecchio (che fa parte dell'Unione dei Comuni dell'Empolese-Valdelsa), Pratola Peligna (Comunità Montana).

⁽⁴⁴⁾ Cfr. accordi di Cesena, Cirimido, Ancona, comuni del territorio bellunese.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. accordi di Marzabotto, Spinetoli, Ascoli Piceno, Folignano, Monsampolo del Tronto, Ancona, Campiglia Marittima. Collesalveti e Bibbona, nei quali si manifesta l'esigenza di un migliore coordinamento provinciale.

⁽⁴⁶⁾ Monsampolo del Tronto.

⁽⁴⁷⁾ Nell'accordo di Ascoli Piceno si legge: «L'incerta e contraddittoria vicenda che attiene la riforma delle Province, ed in particolare la redistribuzione delle funzioni e del personale, il difficile processo di trasformazione delle Comunità Montane in Unioni dei Comuni Montani, la proposta di liberazione del consiglio regionale in materia di riordino territoriale e di "dimensioni territoriali ottimali ed omogenee", le norme nazionali sulla gestione associata dei servizi e delle funzioni nei piccoli Comuni, determinano un quadro complesso e caotico nel quale è necessario avere chiara una visione d'insieme. Nel ribadire la condivisione rispetto ad un dimensionamento ottimale che Coincida, sostanzialmente, con gli ambiti territoriali sociali, è necessario muoversi nelle singole realtà con tutti gli interlocutori per accelerare e favorire questo processo di aggregazione, anche promuovendo specifiche iniziative, Con tutti gli attori del territorio, in quanto il tema della gestione associata dei servizi e delle funzioni Continua ad avere una importanza strategica, per qualificare l'attività pubblica, estendere i Servizi e recuperare e valorizzare risorse da reinvestire nei nuovi e Crescenti bisogni. Nel frattempo occorrono puntuali verifiche sui processi di aggregazione delle funzioni fondamentali avviati sulla base delle norme vigenti. A tale fine si ribadisce l'importanza che la normativa regionale sostenga con più incisività, anche finanziariamente, queste aggregazioni, ad iniziare dalle politiche sociali le cui risorse dovrebbero essere destinate prioritariamente ai servizi gestiti dagli Ambiti territoriali sociali».

⁽⁴⁸⁾ Cfr. accordi di Pratola Peligna e Pomigliano d'Arco.

in sostanza valendo da strumento organizzativo di indirizzo del welfare locale: di solito, tale Piano viene adottato non solo nei distretti o in ambiti istituzionali riconosciuti per legge ⁽⁴⁹⁾, ma anche per il coordinamento tra Comuni che non sono formalmente raggruppati in un assetto istituzionale unitario. Ritorna in tutta la sua pregnanza – nel suo valore di substrato negoziale e di sede primaria d’attuazione del pattuito – il concetto di “rete”, propedeutico e, al contempo, funzionale alla realizzazione o al consolidamento di qualsivoglia provvedimento pubblico-privato diretto ad incidere sul ventaglio dei diritti e dei doveri in capo alla cittadinanza.

2.6. Clausole di esigibilità

Nel campione di accordi analizzati, non si riscontra la presenza di clausole di esigibilità, se non nel caso degli accordi che regolano l’accesso agli ammortizzatori sociali, la cui violazione però fa derivare delle conseguenze direttamente dalla legge (cfr. legge n. 223/1991) e non dal contratto stipulato.

Le argomentazioni di cui al paragrafo precedente aiutano a comprendere, forse, anche l’assenza di tali clausole all’interno degli accordi. Il contenuto dell’accordo sociale è finalizzato, infatti, a divenire contenuto della delibera di giunta, atto dell’amministrazione con efficacia *erga omnes*, reso esecutivo dagli uffici comunali competenti. Nelle ipotesi contrattuali in cui si disciplinano, con le parti sociali, materie che la legge riserva agli enti locali ed aventi campo di applicazione coincidente con l’intera comunità locale (ad esempio in tema di tributi locali), l’assenza di clausole di esigibilità è giustificata dalla natura amministrativa dell’atto, che rende le disposizioni immediatamente applicabili e suscettibili di applicazione coercitiva. Altro significato, di converso, deve attribuirsi a quell’assenza, ove riconnessa a quegli accordi sociali tipicamente concertativi, magari rivolti alla gestione delle crisi aziendali o disciplinanti l’erogazione di prestazioni di sostegno alla disoccupazione.

⁽⁴⁹⁾ Distretti bolognesi, Distretto Bassa Bresciana Occidentale, Distretto di Lonato del Garda, Unione dei comuni Lombarda Bassa Occidentale, ambito Alto Sebino, gli Ambiti territoriali foggiani.

2.7. Competenza giudiziaria

Un altro nodo da sciogliere riguarda la competenza degli organi giudiziari a decidere sulle controversie sorte in ragione dell'applicazione degli accordi sociali. Se, come si è visto sopra, l'obiettivo dell'accordo fosse quello di incidere sulla formazione dell'atto amministrativo, l'eventuale difformità dei contenuti dell'atto da quelli dell'accordo, potrebbe far sorgere nel sindacato (tanto quanto nei destinatari dell'atto amministrativo) un interesse a contestare la sua validità, ove la difformità non fosse giustificata dalla applicazione della legge (cfr. articolo 11, comma 4, legge n. 241/1990). In simili ipotesi, giacché la controversia troverebbe giustificazione nella volontà di veder rispettata la normativa sul procedimento amministrativo e sulla formazione dell'atto amministrativo (legge n. 241/1990), la competenza giudiziaria dovrebbe ricadere nell'area della giurisdizione amministrativa del TAR. Se, al contrario, la controversia riguardasse il contratto sociale in materie tipicamente ascrivibili alla contrattazione collettiva, la giurisdizione competente coinciderebbe con quella del giudice del lavoro territorialmente competente.

3. Politiche dello sviluppo

Qualitativamente variegato il quadro degli accordi riservati dalle parti sociali ed istituzionali alle politiche di sviluppo territoriale, da una prospettiva sistemica. Del tema, tuttavia, non se ne rinviene affatto traccia in diverse Regioni, sia meridionali che settentrionali (si pensi ai casi dell'Abruzzo, della Calabria, della Puglia, della Sicilia, dell'Umbria, della Liguria, del Piemonte, del Veneto).

In alcuni contesti, il ragionamento attorno alle suddette politiche, acquisisce particolare rilevanza per la visione di contesto capace di esprimere, là dove le parti firmatarie elaborano misure ed interventi che guardano allo sviluppo territoriale in ottica di medio-lungo periodo: è il caso, in particolare, di alcuni territori emiliano-romagnoli ⁽⁵⁰⁾, toscani e marchigiani. In questi, anche al fine di rendere i territori capaci di competere

⁽⁵⁰⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Marzabotto (BO), Forlì-Cesena, Imola (BO).

globalmente ⁽⁵¹⁾ e di promuovere un modello di sviluppo sostenibile ⁽⁵²⁾, emerge la volontà di combinare interventi ascrivibili, a vario titolo, alla vasta gamma delle politiche pubbliche e private idonee ad incidere sulla salvaguardia e la promozione di un modello sociale sostenibile. In particolare, tra le macro-aree di intervento prescelto, debbono annoverarsi quelle che interessano: la ricerca e l'innovazione tecnologico-scientifica nel territorio; le infrastrutture materiali e immateriali; la promozione di risorse energetiche alternative; la tutela e la valorizzazione ambientale (“nuova forma di crescita economica”); lo sviluppo del turismo ambientale ed ecosostenibile ⁽⁵³⁾; le politiche del lavoro e della formazione continua; le “politiche della conoscenza” (ritenuta elemento imprescindibile per lo sviluppo umano, la crescita e la coesione sociale); la qualità della vita e la promozione del lavoro riguardante la cura della persona; la conservazione e valorizzazione del patrimonio artistico comunale; lo sviluppo dei servizi pubblici locali ⁽⁵⁴⁾; la promozione di relazioni sindacali improntate alla valutazione di tutti gli aspetti, individuali e collettivi, ascrivibili a un dato territorio (intese quale metodo per lo sviluppo del territorio stesso ed elemento di forza del sistema partecipativo tra attori sociali, ritenuto presupposto della tenuta del modello stesso) ⁽⁵⁵⁾.

D'altronde, si tratta di un approccio sistemico, la cui realizzazione concreta non può che fondarsi sul coinvolgimento di tutti gli attori sociali del territorio, ugualmente gravati dal coordinamento necessariamente armonico tra le varie iniziative politiche, sia private che pubbliche, sia

⁽⁵¹⁾ Il Circondario Imolese, oltre a recepire positivamente il Patto per il Lavoro regionale e il Patto per il Lavoro Metropolitan, ha sviluppato per gli anni 2009-2013 il “Nuovo patto per la qualità dello sviluppo”, allo scopo di estendere anche ad altre aree industriali del Circondario l'esperienza regionale pilota, e di rendere maggiormente competitivo il sistema industriale e produttivo locale. Stesso approccio si rinviene nei comuni di Castagneto Carducci e Collesalveti (LI).

⁽⁵²⁾ Il concetto di “sviluppo sostenibile”, si rinviene, tra gli altri, in alcuni accordi della Provincia di Ascoli Piceno, come Grottammare e Filignano.

⁽⁵³⁾ Ad esempio, nell'accordo del Comune di Marzabotto (BO), si fa riferimento alla filiera della selvaggina promossa dalla nuova gestione del Macello, alla strada dei Vini e dei Saperi Appennino Bolognese e a Montagna Amica.

⁽⁵⁴⁾ Nell'accordo del Comune Forlì-Cesena si fa riferimento alla distribuzione del Gas Naturale, strategica per lo sviluppo economico sociale ambientale e occupazionale del territorio.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. accordo del Comune di Cesena.

contrattuali che legislative ⁽⁵⁶⁾: sebbene in alcuni casi si evidenzia come, soprattutto in un quadro di crisi e difficoltà, ai fini della tutela delle condizioni di vita delle persone e per un rilancio di concrete prospettive di sviluppo del territorio, diventi ancora più strategico il ruolo dei Comuni e dello Stato ⁽⁵⁷⁾.

3.1. Sistema produttivo

Le previsioni che hanno ad oggetto il sistema produttivo, trovano la loro ragion d'essere, per lo più, nella diffusa e sentita esigenza delle parti sociali di rispondere alla crisi economica che ne ha compromesso le funzionalità ⁽⁵⁸⁾. Più esattamente, nello scenario socio-economico post-crisi 2008-2009, in diversi accordi si tenta di offrire supporto alle imprese – la cui produzione è stata minata o compromessa – soprattutto tramite la previsione di incentivi per il recupero di siti produttivi dismessi ⁽⁵⁹⁾; di sgravi fiscali ⁽⁶⁰⁾; di misure per la semplificazione burocratica ⁽⁶¹⁾; tutto

⁽⁵⁶⁾ Con l'accordo del Comune di Imola i firmatari intendono creare un equilibrio virtuoso tra investimenti pubblici e privati, tra strategie locali e regionali, che passi per il coinvolgimento di tutti gli attori e delle eccellenze del territorio entro un disegno condiviso di sviluppo sostenibile.

⁽⁵⁷⁾ Un approccio simile si ritrova negli accordi dei Comuni di Castagneto Carducci e Collesalveti (LI).

⁽⁵⁸⁾ A Pomigliano, come noto, la crisi del polo industriale ha finito per mettere in ginocchio anche le attività commerciali dell'indotto: inevitabile che l'accordo sociale di riferimento si presenti interamente diretto a far fronte ai problemi sociali e socio-sanitari derivanti dalla suddetta crisi. Nel territorio di Ancona, invece, gli interventi di reindustrializzazione riguardano le aree coinvolte dalla crisi del gruppo Antonio Merloni e sono definiti con il coinvolgimento delle Regioni Marche ed Umbria, nonché del Ministero dello sviluppo economico. Nell'accordo del Comune di Castagneto Carducci, in rapporto ai danni provocati dalla crisi, si fa riferimento a un vero e proprio stravolgimento dell'assetto sociale locale. Nell'accordo del Comune di Piombino l'amministrazione comunale si impegna a presidiare e monitorare costantemente le diverse azioni finalizzate alla messa in opera del progetto di riconversione industriale e di bonifica ambientale dell'area.

⁽⁵⁹⁾ Il Comune di Ascoli Piceno incentiva, attraverso una tassazione agevolata, l'insediamento di imprese ad alta innovazione in aree produttive dismesse.

⁽⁶⁰⁾ Il Comune di Spinetoli, in Provincia di Ascoli Piceno, prevede uno sconto della TARI del 50% per 3 anni per l'insediamento di nuove attività.

ciò, mediante il coinvolgimento del sistema creditizio operante sul territorio ⁽⁶²⁾. D'altro canto, neppure s'esclude l'impegno alla creazione di nuovi siti produttivi, in sostituzione o in ampliamento dei vecchi ⁽⁶³⁾.

Da sottolineare, su tale versante, quei casi in cui dell'accordo, oltre che le parti sociali ed istituzionali, risulta firmataria anche un'azienda del territorio, spesso fornitrice di servizi pubblici di ampio rilievo economico e sociale: l'impegno del Comune e dei sindacati, in tale evenienza, è generalmente quello di agevolare la competitività dell'azienda stessa, tramite l'adozione di politiche industriali, finanziarie ed ambientali volte alla realizzazione di un contesto ottimale per la sua operatività, alle quali fanno da contrappeso obblighi e doveri collettivi in capo alla stessa ⁽⁶⁴⁾.

3.2. Infrastrutture, trasporti, urbanistica

In alcuni accordi le parti sociali ed istituzionali dedicano previsioni al miglioramento infrastrutturale del territorio. Oltre alla viabilità e alle reti elettriche, viene considerato inevitabile, ai fini della qualificazione

⁽⁶¹⁾ Particolare accento su questo aspetto viene posto dai Comuni della Provincia di Ascoli Piceno: il Comune di Spinetoli, ad esempio, istituisce uno sportello unico per le imprese col ruolo di facilitatore per le attività produttive.

⁽⁶²⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Ascoli Piceno e Monsampolo del Tronto (AP).

⁽⁶³⁾ Con l'accordo del Comune di Imola si intende creare un'area agevolata per lo sviluppo manifatturiero, che abbia i requisiti necessari per attrarre investimenti, aperta a tutti i modelli imprenditoriali, a partire dalla riqualificazione degli insediamenti dismessi. In questo contesto le Istituzioni saranno parte attiva nell'incrocio tra la domanda e l'offerta immobiliare, per evitare fenomeni speculativi e agevolare l'insediamento di nuove attività in un quadro regolato.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. accordo del Comune di Bologna con HERA, la *multiutility* dell'Emilia Romagna, in cui si legge che «le parti condividono la necessità che il Gruppo Hera persegua un costante sviluppo industriale, sia attraverso aggregazioni e acquisizioni di utilities – nell'ambito del territorio regionale e nei territori regionali circostanti. Le parti ritengono indispensabile individuare le linee di politica industriale, individuando i necessari investimenti pubblici e privati, per i settori in cui il gruppo opera [...]. I soci pubblici dell'area Bologna si impegnano [...] all'individuazione di obiettivi strategici per lo sviluppo del territorio, l'industrializzazione dei cicli integrati, la tutela ambientale, l'equità distributiva, la sorveglianza del rispetto dei contratti di servizio da parte del gestore e garantire tariffe eque e sostenibili, attraverso confronti mirati a tutela delle fasce sociali più deboli».

dell'offerta economica territoriale, lo sviluppo della banda larga ⁽⁶⁵⁾, tema più che mai attuale. In altri accordi ⁽⁶⁶⁾, tra le infrastrutture abilitanti allo sviluppo del territorio, le parti firmatarie ricomprendono anche i servizi a sostegno delle imprese e dei lavoratori, come le infrastrutture e le reti elettriche; le scuole e i servizi per l'infanzia; le agevolazioni per l'avvio e l'insediamento di attività.

Particolare attenzione viene riservata alla viabilità e al traffico locale: in molti casi ci si limita alle dichiarazioni d'impegno, aprendosi al confronto in materia ⁽⁶⁷⁾ o, vieppiù, al riconoscimento della bontà dei progetti da avviare ⁽⁶⁸⁾, oltre che della necessità degli interventi già concordati in materia. In altri casi, tuttavia, si agisce concretamente sull'esistente, con interventi promossi dalle istanze socio-istituzionali del luogo, tra i quali debbono annoverarsi quelli concernenti l'incremento del trasporto pubblico locale ⁽⁶⁹⁾; le agevolazioni per il pendolarismo studentesco e lavorativo ⁽⁷⁰⁾; le misure di decongestionamento dal traffico nel centro ur-

⁽⁶⁵⁾ L'accordo del Comune di Imola prevede l'installazione della fibra ottica; il comune di Spinetoli (AP), attua il progetto *Spinetoli Smart City*. Nell'accordo di Monsampolo del Tronto attenzione particolare viene riservata alla diffusione della banda larga, soprattutto al fine di agevolare lo studio degli studenti universitari, in gran numero residenti nel territorio.

⁽⁶⁶⁾ Si veda l'accordo del Comune di Imola.

⁽⁶⁷⁾ Nell'accordo territoriale di Cesena del 2016, le parti sociali convengono che vi saranno consultazioni periodiche in materia di piani urbani del traffico, interconnessioni interurbane territoriali e in area vasta, connessioni modali tra sistemi di mobilità. Si afferma, inoltre, che un confronto preventivo verrà attuato in materia di trasporto pubblico locale, gare per l'affidamento del servizio e qualità del lavoro. Con l'accordo del Comune di Ascoli Piceno, le parti concordano di programmare incontri specifici per approfondire le questioni inerenti il piano regolatore del commercio, il piano territoriale degli orari; il piano traffico nel centro storico, l'arredo urbano, i trasporti, la banda larga.

⁽⁶⁸⁾ In alcuni degli accordi dei Comuni della Provincia di Brescia, vengono riconosciuti i cambiamenti che le amministrazioni hanno già operato in materia di viabilità e di sicurezza stradale, contestualmente annunciando l'imminente elaborazione di ulteriori interventi. Nel Comune di Orzivecchi (BS), ad esempio, è in elaborazione un piano urbano del traffico per migliorare la viabilità.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. accordo di Lovere (BS). Nei Comuni di Ascoli Piceno e Monsampolo del Tronto si fa riferimento all'utilizzo della tratta elettrificata e della ferrovia per collegare i comuni collinari vicini; nell'accordo del Comune di Bibbona (LI) e in quello del Comune di Fucecchio (FI), si rinviengono disposizioni a favore del trasporto ospedaliero delle persone anziane o a mobilità ridotta.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. Accordi per i Comuni di Appignano del Tronto (AP, 2016), Ascoli Piceno (2015), Comunanza (AP, noto come "Paese della longevità") (2014). Il Comune di Spi-

bano ⁽⁷¹⁾; la realizzazione di aree pedonali, di marciapiedi ⁽⁷²⁾ e di piste ciclabili ⁽⁷³⁾; la regolamentazione delle soste e parcheggi per facilitare l'accesso agli esercizi commerciali e ai servizi ⁽⁷⁴⁾; l'eliminazione delle barriere architettoniche con particolare riguardo ai portatori di handicap ed anziani ⁽⁷⁵⁾; la creazione di percorsi protetti per garantire la sicurezza stradale ⁽⁷⁶⁾ e l'installazione o mantenimento dei c.d. "velo-ok" (dissuasori/rilevatori della velocità degli autoveicoli) ⁽⁷⁷⁾.

In questo ambito rientrano anche gli interventi di manutenzione ordinaria delle aree o edifici pubblici ⁽⁷⁸⁾. In alcuni casi si prevede un intervento di riqualificazione o riconversione su alcune aree del territorio: nel caso l'appalto riguardi una società, l'amministrazione comunale si impegna a garantire il coinvolgimento delle imprese locali nei lavori in cantiere e il reperimento della relativa manodopera sul territorio ⁽⁷⁹⁾. Si fa spesso riferimento, poi, anche alla cura e all'ampliamento delle aree verdi e delle zone adibite a giardini pubblici ⁽⁸⁰⁾; alla riqualificazione di determinate

netoli, in Provincia di Ascoli Piceno, sperimenta il *pedibus* per i bambini della scuola elementare.

⁽⁷¹⁾ Cfr. accordo Orzivecchi.

⁽⁷²⁾ Cfr. accordi dei Comuni bresciani di Orzivecchi, Barbariga, Lumezzane e Borgo San Giacomo; di Cirimido, in Provincia di Como; di Spinetoli, Grottammare, in Provincia di Ascoli Piceno.

⁽⁷³⁾ Barbariga, in Provincia di Brescia; comune di Spinetoli e Grottammare (AP); di Fucecchio (FI).

⁽⁷⁴⁾ Cfr. accordo Orzivecchi.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. gli accordi bresciani di Borgo San Giacomo, Lumezzane, Lograto e Barbariga.

⁽⁷⁶⁾ Cfr. accordo Lumezzane.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. accordo di Lograto (BS).

⁽⁷⁸⁾ Il comune di Bologna prevede i seguenti interventi: interrimento elettrodotti Lazzaretto, nuova edificazione alloggi sociali, Eliminazione di passaggi a livello, interrimento della ferrovia, impianti e opere accessorie Centro produzione pasti Lazzaretto, Manutenzione patrimonio stradale e segnaletica; ripristino, la riparazione e il potenziamento del patrimonio di ERP; nuovo canale di scarico delle acque meteoriche verso il fiume Reno; manutenzione patrimonio immobiliare; Ristrutturazione scuola dell'infanzia e ampliamento scuola secondaria.

⁽⁷⁹⁾ È il caso dell'accordo tra Comune di Civitavecchia ed Enelpower.

⁽⁸⁰⁾ Cfr. accordi piceni dei Comuni di Spinetoli, Grottammare, e Folignano; cfr. anche l'accordo del Comune di Certaldo (FI), e quello del Comune di Beregazzo con Figliaro (CO).

aree centrali, periferiche o in stato di dismissione o abbandono ⁽⁸¹⁾, nonché agli spazi per la socializzazione degli anziani e dei giovani, da gestire anche in collaborazione con associazioni di volontariato ⁽⁸²⁾.

3.3. Cultura e turismo

Non sono molti gli accordi che prevedono misure riguardanti il turismo e la cultura. Quelli che lo fanno, tuttavia, generalmente pongono particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse naturali ⁽⁸³⁾, del territorio in generale e dei prodotti tipici di qualità ⁽⁸⁴⁾, nonché alle attività ricreative, feste tradizionali, corsi per ragazzi, festival, proiezioni e spettacoli teatrali ⁽⁸⁵⁾. Alcuni Comuni della Provincia di Ascoli Piceno hanno costituito una “rete” di tutte le associazioni culturali e di promozione turistica e scientifica di volontariato locali, ai fini della gestione ottimale delle politiche dedicate alla cultura. Nell’accordo del Comune di Imola si

⁽⁸¹⁾ Il comune di Spinetoli, in Provincia di Ascoli Piceno, punta sul recupero e sul riuso abitativo del Centro storico («L’Amministrazione si impegna a favorire l’insediamento umano nel Centro abitato di Spinetoli, attraverso la previsione di agevolazioni/esenzioni delle Componenti IMU, TASI e TARI»), delle ex aree industriali dismesse, nonché sulla valorizzazione delle frazioni. Il comune di Ascoli Piceno prevede la bonifica e riqualificazione della c.d. *area ex Carbon*. A Certaldo, in Provincia di Firenze, è invece sentita l’esigenza di riqualificazione dei sottopassaggi stradali.

⁽⁸²⁾ Il Comune di Lumezzane e le parti sociali (BS) intendono promuovere iniziative di aggregazione e di gestione del tempo libero (proiezione film, corsi di educazione alla salute, attività formative riferite a specifici settori di interesse). Il comune di Fucecchio si impegna a valutare la possibilità di realizzare orti sociali da affidare anche ad anziani singoli o riuniti in associazioni. Con l’accordo del Comune di Certaldo, le parti intendono recuperare l’area c.d. *ex Cantina* per ricomprendervi all’interno spazi di integrazione, per realizzare alloggi di ERP, spazi pubblici per bambini e anziani, arredi urbani e strutture ludiche, una sala pubblica per lo svago nel periodo invernale.

⁽⁸³⁾ Il Comune di Beregazzo con Figliaro è compreso nel parco di Appiano Gentile-Tradate, di cui fa parte anche la Provincia di Como e Varese: il Comune conferma l’attenzione verso la conservazione, la valorizzazione e la fruizione delle caratteristiche ambientali, storiche e culturali del territorio.

⁽⁸⁴⁾ Ad esempio, il comune di Marzabotto, in Provincia di Bologna, vuole puntare sulla filiera della selvaggina promossa dalla nuova gestione del Macello, della strada dei Vini e dei Sapori Appennino Bolognese, della Montagna Amica. Comune di Ascoli Piceno, Monsampolo del Tronto e Spinetoli, in Provincia di Ascoli Piceno.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. accordo del Comune di Appignano del Tronto.

fa riferimento al concetto di *marketing territoriale*, idoneo a favorire l'interlocuzione con possibili partner anche di provenienza extranazionale. In alcuni casi, il Comune si fa promotore del coinvolgimento dei proprietari di immobili del centro storico o delle aree turistiche, ai fini della creazione di un sistema alberghiero diffuso ⁽⁸⁶⁾.

4. Tutela del territorio e politiche ambientali

Negli accordi territoriali sociali fanno macchia anche quelle previsioni in materia di ambiente, *green economy*, tutela del territorio e risparmio energetico ⁽⁸⁷⁾. In alcuni contesti, le ricadute economiche, sociali, culturali ed educative della questione ambientale sono avvertite quali possibili orizzonti per un nuovo modello di crescita economica ⁽⁸⁸⁾. Non mancano accordi, peraltro, nei quali – sempre rispetto al tema – prevale il senso pratico dei sottoscrittori: ciò, soprattutto in quelle disposizioni dirette alla risoluzione di problematiche ambientali specifiche ed indefettabili, proprie della zona ⁽⁸⁹⁾.

4.1. Politiche ambientali: dissesto idrogeologico ed alluvioni. Politiche di prevenzione

In seguito ai numerosi episodi di calamità naturale che, in tempi recenti, hanno interessato la Penisola (il riferimento è, in particolare, al ter-

⁽⁸⁶⁾ Cfr. accordi piceni dei Comuni di Appignano del Tronto e Monsampolo del Tronto.

⁽⁸⁷⁾ L'accordo del Comune di Bologna con HERA è particolarmente interessante, poiché tratta tutti questi aspetti in maniera integrata, là dove le parti si pongono l'obiettivo di «ottimizzare l'uso delle risorse naturali, investendo sulla *green economy* e sull'economia circolare, in particolare nella raccolta, preparazione e trasformazione per il riciclo e il riuso delle materie prime seconde, implementando l'attuazione di risparmio energetico e l'utilizzo delle energie rinnovabili, qualificando il ciclo idrico integrato attraverso un efficientamento dell'utilizzo delle risorse idriche, intervenendo sul dissesto idrogeologico e nella qualificazione del verde pubblico».

⁽⁸⁸⁾ Cfr. accordo del Comune di Marzabotto.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. accordo del Comune di Piombino (LI), per la bonifica e il recupero di una ex area industriale.

remoto de L'Aquila del 2009, a quello dell'Emilia del 2012, alle alluvioni in Liguria e in Toscana del 2011)⁽⁹⁰⁾, in alcuni accordi è sentita la necessità di destinare maggiori sforzi alla salvaguardia ambientale del territorio. A tal fine, elemento imprescindibile per l'affermazione di una nuova etica ambientale è la sensibilizzazione dei cittadini sul tema della c.d. sostenibilità ambientale, sia attraverso programmi di educazione scolastica⁽⁹¹⁾, sia attraverso azioni mirate di carattere preventivo per la riduzione del rischio idrogeologico⁽⁹²⁾. In tale contesto, le parti dedicano ampio spazio alla pianificazione urbanistica, vista quale garanzia della conservazione e della promozione dell'equilibrio tra paesaggio naturale ed urbano⁽⁹³⁾.

Nelle aree destinate alle attività produttive, alcuni accordi prevedono disposizioni con cui si favorisce l'incremento dei controlli degli enti pubblici preposti alla tutela ambientale, mirati alla sicurezza dell'ambiente e alla misurazione delle emissioni di prodotti nocivi ed inquinanti⁽⁹⁴⁾. Viene altresì evidenziata l'importanza della collaborazione con la Protezione civile⁽⁹⁵⁾, delle tecniche di costruzione a basso impatto ambientale (ad esempio la bio-architettura) e del risparmio energetico nell'edilizia abitativa: particolare attenzione viene destinata alla normativa antisismica⁽⁹⁶⁾, nonché alle soluzioni costruttive di nuova generazione, atte a limitare l'inquinamento e l'erosione del suolo per il tramite del riuso e del recupero dei materiali⁽⁹⁷⁾. Non mancano i casi di accordi in cui, tra gli obiettivi strategici collettivi, è prevista l'istituzione di un Piano per l'emergenza in caso di criticità ambientale, da redigere in funzione del surplus di prote-

⁽⁹⁰⁾ Particolarmente incisivo sul punto è il comune di Appignano del Tronto: «A seguito dei disastri ambientali causati da altri nei pressi del nostro territorio [...] ci impegniamo a combattere e mettere in atto tutto ciò che la legge ci consente per difendere quello che noi chiamiamo ambiente ma che gli altri vedono come fonte di reddito nel deturparlo ed inquinarlo».

⁽⁹¹⁾ Cfr. accordi di Gunzate e Cirimido, in Provincia di Como.

⁽⁹²⁾ Gli attori sociali ed istituzionali del Comune di Appignano del Tronto sono impegnati da decenni nella messa in sicurezza del suo centro storico, tristemente noto già dal medioevo per la forte vulnerabilità ai movimenti franosi.

⁽⁹³⁾ La pianificazione urbanistica è importante anche per i Comuni di Ascoli Piceno, Monsampolo del Tronto e Folignano.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. accordo di Turate (CO).

⁽⁹⁵⁾ Cfr. accordo di Gunzate (CO) ed accordo di Appignano del Tronto (AP).

⁽⁹⁶⁾ Cfr. accordo di Spinetoli, comune di Appignano del Tronto (AP).

⁽⁹⁷⁾ Cfr. ancora accordo di Spinetoli.

zione domandato generalmente da alcune categorie protette di cittadini, quali gli anziani e i disabili ⁽⁹⁸⁾.

4.2. Politiche energetiche

Diversi accordi testimoniano l'impegno che alcune amministrazioni locali hanno profuso, già da tempo, rispetto all'attuazione di programmi su vasta area destinati all'efficientamento energetico del territorio. Sul punto, si segnalano quegli accordi validi per i Comuni della Provincia di Ascoli Piceno, con i quali amministrazione e parti sociali aderiscono al c.d. "patto dei sindaci"; piano, quest'ultimo, di azione coordinata tra enti pubblici e privati finalizzato al risparmio, l'efficientamento energetico, l'innovazione e lo sviluppo di fonti rinnovabili, attuativo dell'obiettivo europeo di riduzione del 40% delle emissioni di CO₂ entro il 2030.

A Forlì-Cesena, in particolare, le parti ritengono i servizi pubblici locali (e, nello specifico, quelli ordinati alla distribuzione del gas naturale), elementi strategici per lo sviluppo economico, sociale, ambientale ed occupazionale del territorio.

In alcuni accordi, le parti intervengono sull'illuminazione pubblica ⁽⁹⁹⁾, tramite l'installazione di pannelli fotovoltaici sugli immobili di proprietà del Comune ⁽¹⁰⁰⁾; in altri, si incide sul sistema di conservazione, trattamento e distribuzione idrica nel territorio comunale, tramite la realizzazione di apposite "vasche di stoccaggio" per il trattamento delle acque ⁽¹⁰¹⁾. In altri ancora, infine, si pattuiscono agevolazioni per i cittadini in ordine alla riscossione e al pagamento delle bollette per servizi energetici ⁽¹⁰²⁾, non difettando neppure ipotesi contrattuali in cui il contributo

⁽⁹⁸⁾ Cfr. Comune di Certaldo (FI).

⁽⁹⁹⁾ Comuni di Appignano del Tronto, Folignano, Monsampolo del Tronto.

⁽¹⁰⁰⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Spinetoli e Folignano, in Provincia di Ascoli Piceno; nonché l'accordo del Comune di Collesalveti, così come quello del Comune di Bibbona (LI).

⁽¹⁰¹⁾ Cfr. Comune di Collesalveti e Bibbona (LI).

⁽¹⁰²⁾ Il Comune di Orzivecchi ha aderito allo SGATE (Sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe elettriche) e quindi gestisce l'iter burocratico previsto per la valutazione ed accettazione delle domande per l'ottenimento del "Bonus elettrico" e del "Bonus gas" presentate dai cittadini. Altri Comuni che prevedono agevolazioni sono

viene riservato solo a determinate categorie di cittadini (es. anziani). Contestualmente, l'opera di sensibilizzazione della cittadinanza sui temi del risparmio energetico assurge ad obiettivo di altre pattuizioni, tramite la previsione di sconti individuali, miranti a premiare i comportamenti virtuosi tra la cittadinanza ⁽¹⁰³⁾.

4.3. Rifiuti

Una delle materie potenzialmente a più elevato impatto ambientale, come noto, è quella dei rifiuti, materia rispetto alla quale i Comuni concorrono, nell'ambito delle attività svolte a livello degli ambiti territoriali ottimali, alla gestione dei rifiuti urbani ed assimilati (articolo 198, decreto legislativo n. 152/2006).

Preso atto di come in molti Comuni siano sempre più diffuse le pratiche di differenziazione della raccolta ⁽¹⁰⁴⁾ (in alcuni casi, porta a porta) ⁽¹⁰⁵⁾, spiccano quegli accordi in cui – al netto dell'opera di disseminazione delle buone pratiche, ritenuta propedeutica al consolidamento nel tempo delle buone pratiche di smaltimento ⁽¹⁰⁶⁾ – le parti introducono politiche premiali per i cittadini virtuosi, quali bonus ed esenzioni, cui fanno da

quelli bresciani di Borgo San Giacomo (energia elettrica, gas, acquedotto); Lonato del Garda (riscaldamento e energia elettrica); Casnate con Bernate (energia elettrica e gas).

⁽¹⁰³⁾ Monsampolo del Tronto (AP); Comune di Collesalveti e Bibbona (LI).

⁽¹⁰⁴⁾ A Cirimido (CO) la gestione del centro raccolta rifiuti può contare sulla fattiva collaborazione delle associazioni dei pensionati, grazie alle quali la percentuale di differenziata ha raggiunto il 67,6%.

⁽¹⁰⁵⁾ Castelnuovo Bozzente (CO), Ascoli Piceno. Il comune di Appignano del Tronto ha attuato tre sistemi differenti in base al tipo di area (Centro abitato, residenziale, case sparse lungo le strade provinciali) con l'obiettivo di arrivare alla riduzione del conferimento in discarica del 70% entro 5 anni. Alcuni comuni della Provincia di Ascoli Piceno si pongono l'obiettivo di portare la percentuale della raccolta differenziata tra il 50% e il 65%, prevedendo sempre una più razionale organizzazione nella raccolta stessa. Pollenza, in Provincia di Macerata, arriva all'80% e Monsampolo del Tronto, in Provincia di Ascoli Piceno, al 70%. Il Comune di Castagneto Carducci (LI) si impegna in campagne di sensibilizzazione sul tema della produzione dei rifiuti e in particolare degli imballaggi, anche coinvolgendo le associazioni promotrici di sagre paesane.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. accordi di Spinetoli e Grottammare.

contrattare penalità per cittadini o aziende inadempienti ⁽¹⁰⁷⁾, anche rispetto a forme particolari di smaltimento, riferibili a determinati beni d'uso comune ⁽¹⁰⁸⁾.

5. Politiche del lavoro

Alcuni accordi si soffermano sulle tematiche strettamente riferibili al terreno lavoristico e del mercato territoriale di riferimento. Nessun cenno sull'argomento, invece, nelle Regioni Abruzzo, Calabria, Sicilia, Umbria e Veneto.

Nelle ipotesi contrattuali impiegate sul tema, tuttavia, particolare interesse viene riservato alle seguenti materie: politiche attive del lavoro ⁽¹⁰⁹⁾; inserimento lavorativo delle persone disabili e a rischio di emarginazione (SIL) ⁽¹¹⁰⁾; formazione continua; alta formazione; sistema duale ed altri programmi di addestramento e formazione finalizzati al riconoscimento di attestati e qualifiche professionali riconosciute a livello regionale ⁽¹¹¹⁾; relazione con il sistema scolastico, della formazione, delle imprese e delle rappresentanze dei lavoratori (per avviare percorsi di inserimento o di crescita professionale all'interno delle attività produttive e stimolare la dinamicità del tessuto produttivo) ⁽¹¹²⁾; partecipazione attiva dei lavoratori ai processi decisionali delle imprese e al capitale di impresa ⁽¹¹³⁾; pon-

⁽¹⁰⁷⁾ In alcuni Comuni della Provincia di Napoli è stata introdotta una penalità di 77.345,40 euro in capo alla azienda appaltatrice in caso di mancato raggiungimento della percentuale di differenziata stabilita nel bando di gara.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. gli accordi dei Comuni livornesi di Bibbona e Piombino, in tema di smaltimento dei rottami d'auto.

⁽¹⁰⁹⁾ Nell'accordo del Distretto di San Lazzaro (BO), le politiche attive sono considerate elemento basilare per un welfare che sia non solo redistributivo, ma realmente inclusivo. Nel Comune di Imola si ritiene urgente la riforma dei Centri per l'Impiego. Nel Comune di Beregazzo con Figliaro, invece, si istituisce uno Sportello Lavoro.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Locate Varesino, Guanzate, Casnate con Bernate, tutti in Provincia di Como.

⁽¹¹¹⁾ Cfr. accordi di Marzabotto (BO) e Civitavecchia (RM).

⁽¹¹²⁾ Cfr. accordo di Imola (BO). A Spinetoli, invece, è in fase di elaborazione un progetto di costituzione di un partenariato per la nascita dell'Istituto di ricerca di livello europeo, che occuperà gli spazi della ex università.

⁽¹¹³⁾ Cfr. accordo di Imola (BO).

te generazionale per l'occupazione ⁽¹¹⁴⁾; conciliazione vita-lavoro (per il più generale obiettivo di crescita dell'occupazione femminile, quale condizione per il più complessivo sviluppo economico sociale); previdenza integrativa ⁽¹¹⁵⁾; finanziamento di start-up per il sostegno all'auto-imprenditorialità ⁽¹¹⁶⁾.

In seguito al calo dell'occupazione dovuto alla crisi, in alcuni Comuni viene istituito un Fondo anticrisi atto a consentire, temporaneamente, la conservazione del posto di lavoro per i lavoratori esposti al rischio di licenziamento o cassa integrazione delle aziende incapaci di provvedere autonomamente al calo di produzione ⁽¹¹⁷⁾.

In alcuni contesti territoriali, parallelamente, sono stati attuati progetti di inclusione sociale e promozione al reinserimento lavorativo con assegnazione di borse lavoro e voucher ⁽¹¹⁸⁾. In altri, sono state previste agevolazioni fiscali e tariffarie – ad esempio, di sostegno agli affitti abitativi – oltre che iniziative di riqualificazione professionale per i lavoratori licenziati, collocati in cassa integrazione ed in mobilità ⁽¹¹⁹⁾. In quelle ipotesi locali in cui la crisi ha colpito particolarmente, si sono resi necessari anche interventi di carattere socio-sanitario, a presidio delle condizioni psico-fisiche dei lavoratori e, più in generale, delle famiglie coinvolte in eventi traumatici di dismissione o riduzione produttiva ⁽¹²⁰⁾.

⁽¹¹⁴⁾ A Brescia si recepisce il progetto della Regione Lombardia *Nuovo ponte generazionale*, per coniugare le esigenze lavorative dei giovani e dei lavoratori anziani in una prospettiva di solidarietà intergenerazionale.

⁽¹¹⁵⁾ Cfr. accordo del Comune di Bergamo (BG).

⁽¹¹⁶⁾ Cfr. accordo del Comune di Macerata (MC).

⁽¹¹⁷⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Bologna, Spinetoli, Macerata, Ancona, San Casciano in Val di Pesa (FI).

⁽¹¹⁸⁾ Borgo San Giacomo, Spinetoli, Cisano Bergamasco (BG), Priolo Gargallo (SR).

⁽¹¹⁹⁾ Spinetoli, Ascoli Piceno, Monsampolo del Tronto, Bibbona, Cisano Bergamasco, Priolo Gargallo.

⁽¹²⁰⁾ Particolarmente significativo è il caso di Pomigliano d'Arco (NA), dove la crisi dell'impianto FIAT ha fatto sì che nel corso degli anni si passasse da un organico di circa 12.000 operai a poco più di 5.000. Ne sono conseguite manifestazioni di disagio psichico, connesse alla perdita di lavoro, prevalenti in un'età compresa tra i 35 e 50 anni, con una sintomatologia a carattere depressivo, ansioso, e con disturbi di panico; di questo gruppo di utenti una percentuale rappresentativa è costituita dai familiari delle persone rimaste senza impiego. Per questo è stato creato uno Sportello Ascolto per i cittadini in stato di difficoltà inerente al disagio scaturiti dalle precarie condizioni di lavoro; sono state poi messe in atto politiche integrate di tutela della salute, di prevenzione del

In riferimento al personale impiegato nei servizi pubblici (in caso di appalti di servizi o società partecipate), non mancano ipotesi contrattuali in cui viene disciplinata la clausola di salvaguardia o altre misure a tutela dell'occupazione e della qualità del lavoro. Più nel dettaglio, si riscontrano clausole in cui si impone al datore di lavoro, ossia al Comune: di certificare la posizione lavorativa dei propri dipendenti ⁽¹²¹⁾; di assicurare il pieno finanziamento dei rinnovi contrattuali in tutte le sue parti ⁽¹²²⁾; di prevedere specifici progetti in grado di incrementare l'efficacia della pubblica amministrazione e valorizzare il lavoro pubblico e il ruolo dei lavoratori nei processi di riorganizzazione e riordino istituzionale (nell'ottica di utilizzare il patrimonio di competenze e professionalità per riaffermare il ruolo del sistema pubblico nel suo complesso) ⁽¹²³⁾; di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori impegnati nelle opere realizzate in cantiere ⁽¹²⁴⁾; di promuovere la stabilità occupazionale del perso-

disagio psichico, di cura delle malattie mentali e di riabilitazione delle disabilità psicosociali.

⁽¹²¹⁾ Nell'accordo di Napoli/Trentatré i rappresentanti sindacali e datoriali chiedono tale certificazione anche per attività progettuali, laddove siano previsti fondi pubblici a finanziamento di servizi di asilo nido privato.

⁽¹²²⁾ Cfr. accordo Marzabotto.

⁽¹²³⁾ Cfr. accordo Cesena.

⁽¹²⁴⁾ A Civitavecchia, con il contratto del 2005, Enelpower promuove e costituisce il Comitato di Coordinamento per la Sicurezza (CCS) posto all'interno del Comitato Inferimprese. Fanno parte del Comitato di Coordinamento per la Sicurezza il Coordinatore in fase di esecuzione (CE) incaricato da Enelpower, con il ruolo di presiedere il Comitato, i suoi collaboratori per le diverse aree tecnologiche e i rappresentanti delle imprese appaltatrici e fornitori. Enelpower si impegna ad avvalersi anche del contributo di istituzioni, associazioni, Comitati, enti bilaterali contrattuali specializzati nel settore della *safety* al fine di migliorare gli standard di sicurezza esistenti in cantiere. Il Comitato di coordinamento per la sicurezza ha tra i principali compiti la definizione, l'organizzazione e la realizzazione di quanto necessario ai fini della prevenzione, gestione delle emergenze e interlocuzione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Rientra quindi tra le responsabilità del Comitato di coordinamento per la sicurezza l'istituzione di un presidio sanitario dotato di mezzi di soccorso e aree attrezzate per l'elisoccorso fino al termine dell'attività in cantiere. Nel contratto di Civitavecchia del 2010 si torna sulla materia della sicurezza, specificando che è necessario implementare un sistema di informazione ai dipendenti delle imprese appaltatrici sulla sicurezza in particolare in merito a: *Safety Line* (la safety Line è una linea di "demarcazione fisica" oltre la quale è necessario assumere determinati comportamenti e seguire precise disposizioni in quanto identifica un'area dove vengono generalmente effettuate le attività operative) e *Safety map* (ha lo scopo di fornire una sintesi degli agenti di pericolo e dei

nale impiegato, prendendo a riferimento le migliori condizioni previste dal CCNL (così da evitare che si determinino fenomeni di *dumping* sociale e contrattuale) ⁽¹²⁵⁾.

6. Politiche socio-sanitarie, di welfare e sicurezza

Di fronte al dilagare del disagio sociale prodotto dalla crisi, in concomitanza con le difficoltà economiche dei governi centrali e locali nel garantire l'accessibilità diffusa ai servizi pubblici – anche a causa della morsa finanziaria ed economica imposta dal c.d. Patto di stabilità di matrice europea –, preso atto dell'insufficienza delle misure ascrivibili al welfare pubblico tradizionale rispetto ai reali bisogni della cittadinanza, in alcuni contratti emerge l'intenzione condivisa al mantenimento, al potenziamento e all'incremento della quota di progressività dei servizi a favore delle fasce più deboli della popolazione, maggiormente colpite dai contraccolpi della crisi ⁽¹²⁶⁾.

Certo è che, in tale materia, l'azione delle parti sociali ed istituzionali risulta essere fortemente legata all'orientamento corrispondente in ambito comunitario: le politiche sociali nelle scritture redatte in seno alle Regioni meridionali (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), vale la pena evi-

rischi associati per ogni area della Centrale); è inoltre istituito il *Safety Board* per garantire la cooperazione tra tutti i soggetti, il delegato safety d'area, per analisi e controllo e per la manutenzione per gli aspetti di salute e sicurezza dei lavoratori, il delegato safety d'area per la logistica combustibili e un organismo paritetico per la salute e sicurezza.

⁽¹²⁵⁾ Si veda l'accordo di Forlì-Cesena, con riferimento al settore del gas. A Cesena, poi, si fa riferimento al personale scolastico, e per questa ragione vi è particolare attenzione alla stabilità lavorativa per garantire la continuità didattica. L'accordo di Imola prevede il vincolo di applicazione del CCNL per tutte le aziende che vogliono partecipare alle gare per i servizi pubblici. Nell'accordo di Civitavecchia si fa riferimento a Enelpower, in ragione dell'importanza strategica dell'azienda nel comprensorio del Comune. Vi sono previsioni in materia anche negli accordi sociali di Ascoli Piceno, Ancona, Villanova D'Asti (AT), negli ambiti comunali (cioè aggregazioni di più comuni) foggiani: Vico del Gargano, San Severo e Cerignola; ovvero nell'accordo sociale interessante la Regione Toscana.

⁽¹²⁶⁾ A Bologna, le parti sociali ed istituzionali hanno deciso di incrementare in modo significativo gli stanziamenti dedicati al sistema di welfare cittadino in campo educativo, scolastico e socio-assistenziale, mantenendo il blocco delle tariffe dei servizi socio-assistenziali e dei servizi educativi.

denziarlo, sono legate a doppio filo con lo stanziamento e l'utilizzo dei fondi comunitari destinati ai territori economicamente più deboli: con delibera CIPE 26/10/2012, in effetti, è stato approvato il Programma nazionale servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti per le quattro Regioni (c.d. obiettivo europeo "Convergenza").

Evidente appare, poi, che l'approccio al tema cambi (oltre che per le disponibilità economiche) a seconda del modello di welfare consolidatosi nel tempo in una data regione. In Emilia Romagna, e in particolare nel Distretto di San Lazzaro, ad esempio, il modello che fa da sfondo alle azioni concrete in materia è quello della c.d. *ricomposizione sociale*, imperniato sulla promozione di azioni che non si limitino al mero assistenzialismo, ma possano al contrario inserirsi in un più ampio percorso virtuoso di facilitazione dei processi di auto-attivazione della persona di fronte alle difficoltà dell'esistenza, nella ricerca del giusto compromesso tra tutela passiva pubblica ed autotutela individuale ⁽¹²⁷⁾.

Nel territorio bergamasco, poi, si pone l'accento sulla necessità di consolidare e rafforzare l'attività di prevenzione sui rischi alla salute per la persona, favorendo il coinvolgimento di tutti gli attori che operano sul territorio, con contestuale garanzia della continuità delle cure.

Nella Provincia di Ascoli Piceno, invece, le parti mirano al consolidamento di strategie d'intervento sociale capaci di garantire un ruolo non solo di sostegno al singolo in situazioni di immediato bisogno, ma soprattutto di attivazione continuativa attraverso l'accompagnamento, l'orientamento, il reinserimento lavorativo e abitativo, il supporto nei compiti di cura ed aiuto alla e nella famiglia, vista quale nucleo primo ed ultimo del sostegno.

D'altra parte, in diversi accordi, la quota di partecipazione del cittadino richiesta al fine dell'erogazione del servizio viene calcolata sulla base dell'ISEE, così da garantire il rispetto dei principi di equità e di progressività del trattamento ⁽¹²⁸⁾. Generalmente vengono fissate delle fasce per

⁽¹²⁷⁾ Cfr. accordo di Marzabotto.

⁽¹²⁸⁾ Interessante l'applicazione dei parametri ISEE nel Comune di Genova. Giaché – si afferma – vi è spesso forte disomogeneità nella distribuzione della compartecipazione alla spesa pubblica, a discapito di quelle persone che hanno un ISEE vicino ai limiti delle fasce delle rette, in tale Comune si procede all'applicazione un nuovo sistema denominato "ISEE continuo" che permette una maggiore proporzionalità nella determinazione della tariffa calcolata moltiplicando ciascun ISEE per percentuali predefinite.

le rette dei singoli servizi, oltre a soglie minime di esenzione dal pagamento, rivalutate ogni anno sulla base di indici Istat. Ove possibile, le amministrazioni si impegnano a mantenere i servizi attivi e a lasciare invariate le tariffe dei servizi a domanda, in considerazione del fatto che i redditi delle famiglie si sono mediamente ridotti negli anni post-crisi (in particolare per i lavoratori dipendenti ed i pensionati, molti dei quali vicini alla soglia della povertà).

Per quanto riguarda gli ambiti in cui le politiche sociali vengono ad incidere, debbono contemplarsi, tra l'altre: la responsabilità familiare; le politiche dirette alla cura e all'educazione del minore e adolescente; l'esclusione sociale e l'immigrazione; la cura degli anziani e le politiche socio-sanitarie; l'assistenza dei disabili; il sostegno ai soggetti disoccupati; politiche di riduzione del rischio di povertà.

In alcuni Comuni viene istituito il Segretariato sociale, ente consulenziale preposto all'accoglienza delle persone e all'individuazione della problematica individuale, riportata ad un funzionario dedicato, in sede di colloquio. Momento, questo, durante il quale viene valutata l'opportunità o meno di attivare un intervento/servizio erogato direttamente dal Comune a favore del singolo; di orientare la persona ad altri enti che forniscono gli aiuti o i servizi specificamente richiesti; di fornire alla persona indicazioni per superare le difficoltà momentanee o per meglio ottenere aiuti specifici presso altri servizi specialistici ⁽¹²⁹⁾. Accanto a tale ente, viene previsto il classico servizio di assistenza sociale, imperniato sulla ormai nota figura dell'assistente sociale, deputato, per lo più, a fornire consulenze a soggetti tipicamente protetti (anziani, disabili, famiglie svantaggiate); a prendere in carico situazioni di disagio sociale nella comunità; ad interagire con le strutture sanitarie locali (soprattutto nei casi di disabilità anche psichiatrica; di dipendenze da sostanze stupefacenti, alcoliche o da giochi d'azzardo; di minori con necessità di assistenza educativa individualizzata in ambito scolastico e/o domiciliare ⁽¹³⁰⁾).

⁽¹²⁹⁾ Cfr. accordo di Vertemate con Minoprio (CO).

⁽¹³⁰⁾ Cfr. gli accordi di Locate Varesino, Guanzate, Castelnuovo Bozzente, tutti in Provincia di Como; nonché quello di Campiglia Marittima (LI).

Le previsioni in materia di sicurezza sono di vario genere: applicazioni di sistemi di videosorveglianza ⁽¹³¹⁾; impiego più presente dei vigili comunali e dei carabinieri sul territorio ⁽¹³²⁾; coperture assicurative per atti di criminalità soprattutto nei confronti di anziani ⁽¹³³⁾. A Fucecchio, in Provincia di Firenze, si ribalta l'approccio securitario, affidando proprio agli anziani la sicurezza ⁽¹³⁴⁾.

Vengono messe in campo, generalmente, azioni di sensibilizzazione della cittadinanza sul tema della sicurezza, con particolare attenzione al trasporto pubblico e al sostegno agli anziani contro le truffe, i raggiri ed i furti ⁽¹³⁵⁾.

In tema di legalità, uno dei punti di maggiore interesse è la lotta all'evasione fiscale, portata avanti da numerosi Comuni ⁽¹³⁶⁾ attraverso: incrocio di banche dati ⁽¹³⁷⁾; accertamenti sui soggetti che fanno domanda di agevolazioni ed esenzioni per i servizi individuali ⁽¹³⁸⁾ o verifiche a campione ⁽¹³⁹⁾; collaborazione con l'Agenzia delle entrate o con la Guardia di finanza ⁽¹⁴⁰⁾. Alcuni Comuni, poi, risultano firmatari del patto anti-evasione ⁽¹⁴¹⁾.

⁽¹³¹⁾ Cfr. soprattutto l'accordo di Macerata. Il Comune di Costa Volpino (BG), si avvale del controllo degli accessi al paese con telecamere, allo scopo di avere una banca dati da utilizzare nel caso di episodi che implicano la sicurezza dei cittadini e dei beni.

⁽¹³²⁾ Cfr. accordo di Turate (CO).

⁽¹³³⁾ Alcuni Comuni in Provincia di Brescia. Nell'accordo di Bologna, attraverso UNIPOL e UNISALUTE, in forma convenzionata, si tutelano gli anziani da scippi, dalle rapine, estorsioni, furti.

⁽¹³⁴⁾ Il Comune favorirà il coinvolgimento di persone anziane per quanto riguarda: il servizio di vigilanza presso gli istituti scolastici per la tutela della sicurezza degli alunni all'entrata e all'uscita da scuola, vigilanza presso gli ambienti, ove si tengono mostre, manifestazioni socio-culturali promosse dal Comune e/o da altri enti pubblici; vigilanza presso monumenti d'interesse storico, artistico ed architettonico e di beni e strutture della collettività.

⁽¹³⁵⁾ Cfr. accordo del Comune di Bologna.

⁽¹³⁶⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Napoli, Ercolano, Bologna, Ancona, Villanova D'Asti, Asti, Campiglia Marittima, Bibbona, San Casciano in Val di Pesa.

⁽¹³⁷⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Napoli ed Ercolano (NA).

⁽¹³⁸⁾ Cfr. accordi di Napoli, Casnate con Bernate, Collesalveti.

⁽¹³⁹⁾ Cfr. accordi di Grottammare e Folignano.

⁽¹⁴⁰⁾ Si vedano gli accordi di Lovere, Costa Volpino, Cirimido, Appignano del Tronto e Ascoli Piceno, Pollenza, Ancona, Villanova D'Asti, Asti.

⁽¹⁴¹⁾ Si vedano gli accordi dei Comuni di Asti, Belluno, Siracusa; dei Comuni della Provincia di Ascoli Piceno.

Particolare attenzione viene posta anche nella gestione degli appalti e dei subappalti, ai fini del rispetto delle normative vigenti sia in ordine alla fase di bando (a tutela della reale concorrenza e per evitare fenomeni di corruzione) ⁽¹⁴²⁾, sia in ordine alla tutela dei lavoratori e alla prevenzione da pratiche di *dumping*.

Accanto a quei contratti che contengono una aperta condanna del lavoro nero ⁽¹⁴³⁾, delle pratiche di speculazione edilizia ⁽¹⁴⁴⁾, dell'attacchinaggio abusivo e dell'occupazione abusiva del suolo pubblico ⁽¹⁴⁵⁾ ⁽¹⁴⁶⁾, interessanti gli accordi di Appignano del Tronto, Monsampolo del Tronto e Ascoli Piceno: nell'ambito di esternalizzazioni, appalti, legalità, si legge, «fenomeni come evasione fiscale, lavoro precario, lavoro in nero e infiltrazioni mafiose, possono diventare elementi *strutturali* di una grande parte dello sviluppo territoriale del Piceno e che si sono evidenziati maggiormente nella Crisi». In conseguenza di ciò, le parti ritengono necessaria l'educazione alla legalità delle giovani generazioni; la collaborazione con associazioni come Libera; la sinergia tra istituzioni del territorio e di Comuni limitrofi ⁽¹⁴⁷⁾.

7. Sussidi, misure di contrasto alla povertà e politiche per l'inclusione sociale

Visti i crescenti disagi socio-economici provocati dalla crisi, alcuni Comuni ricorrono a misure di carattere monetario: oltre a servizi *ad hoc*, si tratta per lo più di bonus, trasferimenti monetari o sussidi; misure che vanno ad integrare le (solitamente scarse) risorse nazionali (come il Fon-

⁽¹⁴²⁾ Cfr. accordi di Civitavecchia, Villanova D'Asti, Asti. A tal proposito, gli accordi di Appignano del Tronto e Ascoli Piceno indicano l'opportunità di ridurre al minimo le esternalizzazioni attraverso una politica di valorizzazione del personale presente negli uffici pubblica amministrazione locale.

⁽¹⁴³⁾ Cfr. accordi di Marzabotto e Campiglia Marittima.

⁽¹⁴⁴⁾ Ancora Comune di Marzabotto.

⁽¹⁴⁵⁾ Cfr. accordi di Spinetoli, Grottammare, Folignano.

⁽¹⁴⁶⁾ Il Comune di Ercolano attua pratiche di esenzione per 3 anni da tutti i tributi locali a favore delle aziende e le persone che denunciano fenomeni di *racket* ed usura.

⁽¹⁴⁷⁾ Cfr. accordi di Spinetoli, Grottammare, Folignano, Monsampolo del Tronto, Appignano del Tronto e Ascoli Piceno, San Casciano in Val di Pesa.

do nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale), ovvero regionali ⁽¹⁴⁸⁾.

Tra le forme più comuni di sussidi, debbono annoverarsi quelle sulle bollette per i servizi o sulle utenze (quali luce, gas, acqua, telefono) ⁽¹⁴⁹⁾; l'alleggerimento dei costi di un canone di locazione o di un mutuo sulla prima casa o di una retta scolastica ⁽¹⁵⁰⁾; il sostegno alle necessità di vitto, alloggio e vestiario, tramite la fornitura di generi di prima necessità ed abiti per il quotidiano o il lavoro ⁽¹⁵¹⁾.

In alcuni casi vengono previste delle misure di sostegno economico diretto per le persone in situazione di grave indigenza economica ⁽¹⁵²⁾, anche se tale misura è solitamente erogata *una tantum* e subordinata alla valutazione del singolo caso tramite valutazione richiesta ad un assistente sociale o degli uffici preposti ⁽¹⁵³⁾; in altri casi, i contributi economici o sussidi vengono erogati in seguito a situazioni di disagio lavorativo, come

⁽¹⁴⁸⁾ La Regione Emilia-Romagna prevede inoltre il Reddito di Solidarietà (RES)

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr. accordo di Pratola Peligna, in Provincia di L'Aquila; accordo di Ortonovo, in Provincia di La Spezia; accordi di Orzivecchi, Barbariga, Visano, in Provincia di Brescia; accordo di Corridonia, in Provincia di Macerata; accordo di Priolo Gargallo, in Provincia di Asti.

⁽¹⁵⁰⁾ Si veda il Fondo di solidarietà di Ortonovo, in Provincia di La Spezia, e quello di Pollenzo, in Provincia di Macerata; cfr. accordo di Visano, in Provincia di Brescia; accordo del Comune di Lograto, in Provincia di Brescia, con il Fondo Immediata Assistenza e il Fondo contributi vari per assistenza, rivolti soprattutto agli anziani in particolare condizione di fragilità economica; cfr. accordo di Campiglia Marittima, in Provincia di Livorno.

⁽¹⁵¹⁾ Cfr. accordi di Barbariga, Sovere, Nizza Monferrato. In alcuni casi il servizio viene svolto in collaborazione o convenzione con le Caritas parrocchiali locali, con associazioni di volontariato, con la Croce Rossa o con supermercati, come nel caso dei Comuni di Borgo San Giacomo, Mairano, Lograto, in Provincia di Brescia, oltre che Cisano Bergamasco, Vertemate con Minoprio, Casnate con Bernate, Macerata. Il comune di Lovere prevede buoni sociali (voucher) per sostenere le spese alimentari, ma quelle per i farmaci e per l'integrazione della retta della mensa scolastica.

⁽¹⁵²⁾ Cfr. accordi di Pratola Peligna, in Provincia di L'Aquila; Lograto, in Provincia di Brescia (buoni sociali mensili); Vertemate con Minoprio, Locate Varesino, Casnate con Bernate, in Provincia di Como; Nizza Monferrato, in Provincia di Asti.

⁽¹⁵³⁾ Si veda il Fondo di solidarietà di Ortonovo, in Provincia di La Spezia; cfr. poi gli accordi di Orzivecchi, Barbariga, Lumezzane, in Provincia di Brescia. In alcuni casi, ad esempio nel comune di Mairano, l'amministrazione comunale non solo richiede la documentazione giustificativa di comprovato disagio economico-sociale, ma attua un monitoraggio costante e redige periodici report circa l'andamento degli interventi in atto, coadiuvata dall'assistente sociale.

disoccupazione, cassa integrazione o mobilità. Alcuni Comuni finanziano questo genere di misure, oltre che con la fiscalità ordinaria con fondi particolari e creati *ad hoc* (si veda ad esempio il “Fondo 1 euro per cittadino”) ⁽¹⁵⁴⁾.

Ancora: vi sono ipotesi contrattuali in cui vengono istituite particolari forme di prestito monetario: è il caso, ad esempio, del “Prestito d’onore”, uno strumento alternativo ai contributi assistenziali in denaro a fondo perduto, imperniato sulla concessione di finanziamenti a tasso zero, da restituire in un lasso di tempo concordato (generalmente entro 24 mesi, oppure una volta superato il periodo di difficoltà) ⁽¹⁵⁵⁾.

Sono poi previste agevolazioni sulle rette dei servizi per situazioni non di grave o gravissima indigenza, pensate per prevenire l’emersione di situazioni di povertà o per difendere il potere d’acquisto, generalmente scaglionate diversamente sulla base dell’ISEE ⁽¹⁵⁶⁾.

7.1. Politiche abitative

L’instabilità riconnessa agli effetti negativi della crisi economica si è palesata anche sottoforma di questione abitativa. In particolare, di fronte alla crescita del fenomeno degli sfratti domestici, non mancano accordi in cui, a livello comunale, si predispongono un piano *ad hoc* di recupero del debito per morosità; un servizio di consulenza legale gratuita, nonché l’incentivazione dell’edilizia residenziale popolare ⁽¹⁵⁷⁾.

Le politiche abitative assumono principalmente la forma del sussidio, destinato a sostenere il canone di locazione, o il mutuo per la prima casa, contemporaneamente venendosi a configurare in termini di provvedimenti volti a calmierare il mercato degli affitti ⁽¹⁵⁸⁾, cui si affiancano altri

⁽¹⁵⁴⁾ Si veda il distretto Porretta Terme, Marzabotto, in Provincia di Bologna.

⁽¹⁵⁵⁾ Cfr. accordi di Vertemate con Minoprio, Castelnuovo Bozzente, in Provincia di Como.

⁽¹⁵⁶⁾ Ne sono esempi alcuni Comuni della Provincia di Livorno.

⁽¹⁵⁷⁾ Si vedano gli accordi dei Comuni di Guanzate, Macerata, Ancona, Asti, Nizza Monferrato, Fucecchio.

⁽¹⁵⁸⁾ Cfr. accordi di Borgo San Giacomo, Mairano, Lumezzano, Lograto, in Provincia di Brescia; Turate, Guanzate, Casnate con Bernate, Beregazzo con Figliaro, Spineto-lli, Ascoli Piceno, Monsampolo del Tronto, Grottammare e Folignano, Villanova D’Asti, Campiglia Marittima.

provvedimenti di stimolo dell'ERP (c.d. edilizia popolare) ⁽¹⁵⁹⁾, di contrasto all'emergenza abitativa (orientati al soddisfacimento di bisogno temporanei e di estrema povertà) ⁽¹⁶⁰⁾. Non minore rilevanza, poi, assumono le politiche di *housing sociale* (le quali, oltre a rispondere all'emergenza abitativa, s'incentrano sulle logiche di inclusione sociale, riqualificazione di alcune aree urbane, edilizia ecosostenibile, ecc.) ⁽¹⁶¹⁾.

Gli interventi programmati per accordo sociale, dunque, sono sostanzialmente di duplice natura: da un lato, quelli finalizzati al sollievo economico o abitativo diretto garantito alle famiglie in stato di bisogno; dall'altro quelli diretti sia al miglioramento ed efficientamento dei servizi collegati alle concessioni abitative, in funzione semplificatoria delle incombenze burocratiche annesse. Si pensi a quelle disposizioni che prevedono l'aumento della capacità organizzativa dell'ufficio preposto all'esame delle domande per l'ERP ⁽¹⁶²⁾; ovvero la verifica della reale situazione locataria degli alloggi, al fine di far emergere eventuali irregolarità dovuta ad abbandoni non dichiarati oppure per perdita dei requisiti ⁽¹⁶³⁾; o, ancora, la programmazione di un coordinamento territoriale sovra-comunale tra amministrazioni, tramite il quale gestire l'emergenza abitativa e favorire la mobilità abitativa ⁽¹⁶⁴⁾. In molti accordi, le concessioni abitative vengono rilasciate sulla base dell'ISEE, oppure sulla base della composizione del nucleo familiare, con priorità concessa ad anziani

⁽¹⁵⁹⁾ Si vedano gli accordi di Bologna; Borgo San Giacomo, Barbariga, Mairano, Lograto, in Provincia di Brescia; Lovere, Cisano Bergamasco, Vertemate con Minoprio; Turate, Guanzate, Casnate con Bernate, Castelnuovo Bozzente, Beregazzo con Figliaro, Spinetoli, Ascoli Piceno, Grottammare e Folignano.

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr. accordi di Bologna, Borgo San Giacomo, Macerata.

⁽¹⁶¹⁾ Costa volpino, Ancona. Il comune di Appignano del Tronto e Ascoli Piceno considerano l'intera politica abitativa in un'ottica di rivisitazione complessiva delle politiche urbanistiche dei vari territori e di sviluppo di nuove forme di welfare, di opportunità di lavoro e di benessere sociale e familiare, operando in stretto raccordo con i sindacati degli inquilini. Spinetoli, Grottammare e Folignano, in Provincia di Ascoli Piceno, intendono ricorrere all'*housing sociale*, favorendo la formazione di un contesto abitativo e sociale dignitoso, costituito da edilizia popolare, convenzionata e privata, all'interno del quale sia possibile accedere a relazioni umane ricche e significative.

⁽¹⁶²⁾ Bologna.

⁽¹⁶³⁾ Cfr. Comune di Mairano.

⁽¹⁶⁴⁾ Si vedano gli accordi dei Comuni della Provincia di Livorno. Nel Circondario Empese-Valdelsa la politica abitativa viene gestita anche a livello di Unione dei Comuni.

e giovani coppie; ovvero sulla base della presenza di minori nel nucleo familiare ⁽¹⁶⁵⁾.

Al netto del necessario contemperamento tra esigenze edilizie popolari e quelle della riduzione del consumo di suolo pubblico, in alcuni contesti i firmatari degli accordi subordinano la realizzazione di nuove costruzioni ad una ricognizione delle case popolari; al preventivo restauro conservativo degli edifici popolari esistenti; all'acquisizione e al restauro di abitazioni nei centri storici (percepito come un volano per la ripresa delle attività in edilizia e per il recupero del centro storico) ⁽¹⁶⁶⁾.

Per la Provincia dell'Aquila, si segnala l'istituzione comunale di sportelli di assistenza per le famiglie colpite da ordinanza di sgombero a seguito del tragico sisma del 6 aprile 2009.

7.2. Scuola e servizi per l'infanzia

Nell'ambito della scuola e dei servizi per l'infanzia, i Comuni intervengono soprattutto nella regolamentazione degli asilo nido; dei nido per l'infanzia (la struttura educativa destinata ai bambini di età compresa tra 3 mesi e i 3 anni); delle scuole dell'infanzia (meglio note come scuole materne, per i bambini di 3-5 anni); dei servizi collegati alla vita scolastica (come il servizio di refezione o di trasporto collettivo).

Per quanto riguarda gli asili nido e le scuole dell'infanzia (che possono essere a titolarità pubblica ⁽¹⁶⁷⁾ oppure privati, previa autorizzazione ed accreditamento), alcuni Comuni erogano buoni servizio a comparteci-

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. accordi di Lovere, Turate, Casnate con Bernate, Castelnuovo Bozzente, Beregazzo con Figliaro, Appignano del Tronto, Ascoli Piceno, Spinetoli.

⁽¹⁶⁶⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Appignano del Tronto, Ascoli Piceno, Macerata.

⁽¹⁶⁷⁾ Il Comune di Cesena sottolinea l'importanza della gestione diretta pubblica delle Scuole dell'Infanzia e Nidi comunali, perché rappresentano servizi identitari della città e costituiscono per la comunità cesenate un patrimonio valoriale, di professionalità e di esperienze che l'amministrazione comunale intende mantenere, valorizzare e migliorare; è quindi necessario garantire continuità e qualità dei servizi educativi rivolti all'infanzia 0-6 anni, oltre ad assicurare stabilità occupazionale al personale. Il comune di Lovere aderisce all'iniziativa regionale del "nido gratis" nell'ambito del c.d. "reddito di autonomia".

pazione della spesa ⁽¹⁶⁸⁾. In alcuni casi, assai sentita è la necessità di una ristrutturazione degli spazi fisici dedicati alla cura degli infanti, affinché gli ambienti scolastici possano rispondere concretamente ai requisiti di accoglienza e sicurezza richiesti dalla legge ⁽¹⁶⁹⁾. Da altre parti, è ritenuta urgente la creazione di nuovi poli scolastici ⁽¹⁷⁰⁾.

Per quanto riguarda i servizi di refezione (c.d. mensa) o di trasporto scolastico, in genere gli accordi che prevedono disposizioni al riguardo, operano una revisione delle rette gravanti sulle famiglie, oppure prevedono esenzioni o agevolazioni delle rette sulla base dell'ISEE ⁽¹⁷¹⁾.

In tema di trasporto scolastico, alcuni Comuni prevedono l'attuazione al progetto *Pedibus* ⁽¹⁷²⁾, aprendo anche alla partecipazione di volontari ⁽¹⁷³⁾. In tema di assistenza alle famiglie versanti in stato di bisogno, in alcuni accordi si stanziavano fondi con i quali si contribuisce all'acquisto di materiale scolastico ⁽¹⁷⁴⁾, oppure si erogano buoni premio per gli studenti meritevoli ⁽¹⁷⁵⁾. In determinate ipotesi, gli accordi si inte-

⁽¹⁶⁸⁾ Cfr. accordi di Guanzate, Beregazzo con Figliaro. A Pollenza si mette in dubbio la sostenibilità economica del sistema di sostegno alle strutture private finalizzato all'abbattimento generalizzato delle tariffe: viste le risorse regionali decrescenti, si valuta l'opzione di concentrare le risorse sui nuclei familiari che, per condizione economica e spesa reale sostenuta, ne hanno maggiormente bisogno.

⁽¹⁶⁹⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Genova, Lovere, Castelnuovo Bozzente, Collesalvetti.

⁽¹⁷⁰⁾ Il Comune di Turate è in procinto di creare una nuova struttura, in cui sono previsti alcuni servizi come parcheggi, ampia area a verde pubblico, e una zona destinata a edilizia convenzionata. Il comune di Costa Volpino è in procinto di realizzare il nuovo plesso per la scuola primaria nella zona centrale del paese: con il completamento dell'edificio, all'interno del territorio comunale, si avranno due proposte formative (una a tempo normale ed una a tempo pieno), per rendere possibile la scelta più appropriata alle famiglie.

⁽¹⁷¹⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Pratola Peligna, Bologna, Costa Volpino, Cisano Bergamasco, Vertemate con Minoprio, Cirimido, Casnate con Bernate, Castelnuovo Bozzente, Beregazzo con Figliaro, Spinetoli, Monsampolo del Tronto, Asti, Nizza Monferrato, Bibbona.

⁽¹⁷²⁾ Progetto con cui si favorisce il raggiungimento della Scuola senza l'uso di mezzi di locomozione meccanica.

⁽¹⁷³⁾ Si vedano i Comuni di Locate Varesino, Guanzate.

⁽¹⁷⁴⁾ Si vedano i Comuni di Locate Varesino, Castelnuovo Bozzente.

⁽¹⁷⁵⁾ Si veda l'accordo del Comune di Castelnuovo Bozzente.

ressano anche della qualità dell'educazione ⁽¹⁷⁶⁾, tramite la predisposizione di progetti educativi specifici, solitamente legati alla cultura civica, come quelli sulla sostenibilità ambientale o sulla violenza di genere ⁽¹⁷⁷⁾.

Sulla falsariga dei provvedimenti di assistenza economica, in alcune ipotesi contrattuali si stanziavano fondi per l'erogazione di buoni sociali o voucher per le famiglie con minori da 0 a 3 anni ⁽¹⁷⁸⁾. In alcuni contesti vengono previsti servizi integrativi di carattere educativo o culturale nei pomeriggi (nei casi in cui, organizzativamente, l'istituto scolastico non prevede o non sia in grado di garantire il tempo pieno), come doposcuola; ludoteche; attività sportive ⁽¹⁷⁹⁾; campi estivi o solari, organizzati con il contributo del Comune ⁽¹⁸⁰⁾, anche nell'ambito di un'azione complessiva orientata a promuovere le pari opportunità e la conciliazione dei tempi per tutelare e incrementare il lavoro femminile ⁽¹⁸¹⁾.

7.3. Politiche giovanili e disagio minorile

Tra i diversi tipi di politiche dedicate ai giovani e al disagio minorile, debbono annoverarsi innanzitutto quelle con cui si tenta di favorire l'occupazione o l'occupabilità dei giovani. Interesse primario viene riservato alle politiche attive (centri per l'impiego, orientamento, incontro di

⁽¹⁷⁶⁾ A Collesalveti e a Bibbona, in Provincia di Livorno, si propone di favorire una maggior e migliore offerta scolastica in favore degli studenti, garantendosi la parità di accesso alle strutture educative a tutti i bambini, senza distinzione di razza, sesso, abilità; nonché il superamento delle disuguaglianze e lo sviluppo delle proprie potenzialità di relazione, autonomia, creatività, apprendimento.

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. accordo di Napoli.

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr. accordo di Locate Varesino. A Castelnuovo Bozzente, il Comune eroga il Bonus bebè, consistente nell'erogazione di un buono di acquisto che il Comune destina ai nuovi nati nelle famiglie del Comune, per l'acquisto di prodotti per la prima infanzia presso il Dispensario farmaceutico presente sul territorio.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. accordo di Marzabotto, Guanzate, Casnate con Bernate, Ascoli Piceno. Il comune di Turate mette a disposizione le strutture di proprietà comunale per le attività culturali e le associazioni, sia di volontariato che sportive, presenti sul territorio.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. accordi di Vertemate con Minoprio, Guanzate, Cirimido, Nizza Monferrato, Bibbona.

⁽¹⁸¹⁾ Cfr. accordo di Ancona.

domanda e offerta di lavoro) ⁽¹⁸²⁾, nonché a quelle formative. In alcuni contesti, a tal proposito, si fa riferimento alla necessità di favorire o migliorare l'alternanza scuola-lavoro (con previsione della possibilità, per le parti sociali ed istituzionali, di contribuire alla redazione delle convenzioni tra scuole e imprese) ⁽¹⁸³⁾; in altri contesti, ci si impegna al sostegno degli studenti universitari nelle spese legate alla formazione individuale ⁽¹⁸⁴⁾; in altri ancora, considerate le opportunità che la presenza di un polo scolastico attivo e radicato nella comunità può generare – sia in termini di sviluppo del territorio, sia in termini di organizzazione e qualità dei servizi per il lavoro e la formazione dei giovani –, si auspica un maggior impegno di tutti gli attori sociali verso la promozione della cultura, del tempo libero, dell'orientamento ⁽¹⁸⁵⁾.

Quanto al disagio minorile (qui guardandosi a quello soprattutto scaturente da problematiche di derivazione familiare), non mancano accordi in cui si prevedono interventi di alleviamento degli effetti derivanti da trauma psico-fisico a danno del giovane: creazione di sportelli di ascolto e di sportelli “salvadanaio” dedicati alle azioni di risparmio; procedure di agevolazione degli affidi familiari; procedure di agevolazione della permanenza in comunità alloggio; assistenza domiciliare ⁽¹⁸⁶⁾. Parallelamente, in alcune ipotesi contrattuali vengono programmate attività ricreative e culturali, nonché di prevenzione dall'abbandono scolastico, al fine di scongiurare eventuali fenomeni di micro-criminalità giovanile e di dipendenza (abuso di alcol e droghe, abuso di *slot machines*, data per assodata la

⁽¹⁸²⁾ Il Comune di Casnate con Bernate prevede una Newsletter per informare i giovani tra 16-30 anni circa le possibilità di mobilità europea ed internazionale, di volontariato, stage e tirocinio.

⁽¹⁸³⁾ Cfr. accordi di Imola e Lovere.

⁽¹⁸⁴⁾ Ad Ancona, si auspicano interventi abitativi (strutture per studenti a partire dal completamento del Buon Pastore), nonché servizi agevolati (card o sconti per servizio di trasporto, per mense, per librerie, ecc.) per il sostegno degli studenti universitari, in attuazione del bando ministeriale *Ancona Città Universitaria*.

⁽¹⁸⁵⁾ È interessante l'attenzione rivolta a questo tema dai territori della Provincia di Ascoli Piceno, in particolare nel Comune di Ascoli Piceno stesso e di Appignano del Tronto: le città universitarie della zona ospitano oltre 5 mila studenti e per questo si ritiene necessario che le Istituzioni, in collaborazione con le Università, implementino le attività legate alla cultura e al tempo libero, all'orientamento attraverso l'insediamento di uffici di consulenza per la nuova imprenditoria giovanile.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. accordi di Visano, Vertemate con Minoprio, Locate Varesino, Spinetoli, Grottammare, Folignano, Monsampolo del Tronto.

notoria equazione dispersione scolastica/inattività/attrazione nella sfera dell'illegalità e di tendenze antisociali). Al fondo, dunque, l'esigenza di riattivare la socializzazione dei ragazzi ⁽¹⁸⁷⁾.

Le suddette attività di risocializzazione, peraltro, quando rivolte ai minori sottoposti a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, vengono di solito affidate al servizio di tutela dei minori ASCI (Azienda Sociale Comuni Insieme), composto da una équipe specialistica munita di solida competenza, professionalità ed esperienza nel settore ⁽¹⁸⁸⁾. In alcuni accordi comunali, viene anche prevista la presenza di un educatore in orario scolastico e la realizzazione di progetti di mediazione e di psicologia scolastica, sempre con il supporto di professionisti ⁽¹⁸⁹⁾.

In alcuni contesti vengono previsti organismi per facilitare la partecipazione dei giovani alla vita pubblica, con servizio di assistenza differenziato a seconda delle problematiche riscontrate nei casi concreti ⁽¹⁹⁰⁾.

7.4. Servizi per gli anziani

Le politiche riservate alla vecchiaia, insieme alle politiche tariffarie, trovano ampio spazio nelle disposizioni degli accordi analizzati: ciò, è evidente, in ragione dei trend riferibili ai fenomeni demografici domestici, che vedono, in particolare in alcune aree interne, periferiche o poco dinamiche a livello produttivo, un sostanziale invecchiamento della popolazione.

In generale, le amministrazioni comunali preferiscono una politica assistenziale volta a favorire la permanenza dell'anziano non autosufficiente al proprio domicilio il più a lungo possibile. Per tale ragione vengono previsti il mantenimento o il potenziamento dei servizi di assistenza

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. accordi di Visano, Vertemate con Minoprio, Turate, Beregazzo con Figliaro, Ancona. A Guanzate, nel periodo estivo, la Caritas, da ormai due anni, organizza un dopo-scuola per seguire i ragazzi che fanno riferimento ai nuclei familiari in particolare stato di disagio culturale, sociale ed economico della scuola dell'obbligo, nello svolgimento dei compiti delle vacanze.

⁽¹⁸⁸⁾ Cfr. accordi di Vertemate con Minoprio, Turate, Casnate con Bernate.

⁽¹⁸⁹⁾ Si vedano gli accordi di Locate Varesino, Guanzate, Cirimido, Campiglia Marittima.

⁽¹⁹⁰⁾ Il Comune di Cisano Bergamasco istituisce una Consulta giovanile per i giovani da 14 a 20 anni.

domiciliare per quegli anziani che presentino i segni di una compromissione dell'autosufficienza fisica; situazioni di solitudine o isolamento psicologico; scarsa capacità organizzativa rispetto alla gestione della casa, difficoltà a mantenere rapporti con il mondo esterno ⁽¹⁹¹⁾. È prevista, per la maggior parte dei servizi garantiti, la possibilità di erogarli in collaborazione con associazioni di volontariato ⁽¹⁹²⁾ o con la compartecipazione ai costi dell'utente stesso o della sua famiglia, solitamente sulla base dell'ISEE. Tra gli stessi, il servizio di assistenza domiciliare viene identificato con l'insieme delle prestazioni socio-assistenziali e sanitarie, erogate al domicilio degli anziani al fine di evitare ricoveri ospedalieri e consentire all'individuo di rimanere nel proprio ambiente di vita, evitando qualsiasi forma di emarginazione e si propone di rispondere ai bisogni socio-assistenziali, contribuendo al superamento dell'isolamento sociale. A queste tipologie d'intervento, debbono ascrivere i casi in cui il Comune interviene aumentando le ore di assistenza psico-fisica all'anziano ⁽¹⁹³⁾, rimborsando la spesa per assistenti privati, anche a seguito di dimissioni da un percorso ospedaliero ⁽¹⁹⁴⁾, e prevedendo un servizio di fornitura di pasti caldi da consumarsi a domicilio, spesso preparati nelle mense scolastiche ⁽¹⁹⁵⁾ (lo stesso dicasi per il servizio infermieristico o di consegna farmaci a domicilio) ⁽¹⁹⁶⁾.

In alcuni accordi vengono creati appositi voucher comunali, attraverso i quali agli anziani si rende disponibile l'acquisto di servizi alla perso-

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. accordi di Scalea (RC) e Corigliano Calabro (RC), Marzabotto, Genova, Orzivecchi, Odolo, Borgo San Giacomo, Visano, Mairano, Lograto, Turate, Guanzate, Casnate con Bernate, Spinetoli, Ascoli Piceno, Grottammare e Folignano, Siracusa, Augusta, Fucecchio, Belluno, Chiesina d'Algo.

⁽¹⁹²⁾ A Lumezzane, al fine di prevenire l'instaurarsi di forme di solitudine nelle persone anziane, l'amministrazione comunale organizza corsi rivolti al volontariato locale, finalizzati a fornire alle persone coinvolte gli strumenti adeguati per l'attivazione di iniziative volte a favorire lo sviluppo di relazioni familiari e di vicinato, garantendo visite di ascolto e di compagnia periodiche, nell'ottica della creazione di una "Comunità accogliente solidale".

⁽¹⁹³⁾ Cfr. accordi di Corigliano Calabro, Mairano.

⁽¹⁹⁴⁾ Il Distretto Pianura Est, in Provincia di Bologna, offre sostegno domiciliare gratuito per 30 giorni dopo le dimissioni.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr. accordi di Borgo San Giacomo, Barbariga, Visano, Mairano, Lograto, Sovere, Casnate con Bernate, Castelnuovo Bozzente, Belluno, Chiesina d'Algo.

⁽¹⁹⁶⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Barbariga, Sovere, Lovere, Costa Volpino, Turate, Guanzate, Casnate con Bernate, Spinetoli, Ascoli Piceno.

na, quali aiuto nelle pulizie dell'alloggio, aiuto nella preparazione dei pasti, aiuto nello stiro a domicilio, aiuto per effettuare le spese e piccole commissioni, solitamente per il tramite di associazioni di volontariato⁽¹⁹⁷⁾.

In alcuni Comuni si prevedono anche progetti di assistenza domiciliare per periodi brevi, così da alleviare i costi e gli oneri dell'assistenza familiare (15-30 giorni annui): il tutto ad un prezzo di mercato agevolato⁽¹⁹⁸⁾. Nella medesima logica, in date ipotesi contrattuali viene messo a disposizione dal Comune anche il servizio di telesoccorso, grazie al quale agli anziani che vivono soli ed in precarie condizioni di salute, si garantisce un filo diretto, operativo 24 ore su 24, con una centrale di pronto intervento⁽¹⁹⁹⁾.

Come è noto, in molti Comuni è diffusa la presenza di case di residenza per anziani⁽²⁰⁰⁾: in tali casi, quando la gestione non è comunale, non mancano accordi in cui le parti prevedono una integrazione delle rette o dei prezzi agevolati per il ricovero. In alcuni casi vengono previsti, anche con il supporto delle associazioni di volontariato, servizi aggiuntivi, quali la presenza di volontari con funzioni di Segretariato sociale per orientare i parenti degli ospiti sui diritti previdenziali e fiscali⁽²⁰¹⁾; nonché servizi sanitari (prelievi, fisioterapia) disponibili anche per gli utenti esterni⁽²⁰²⁾.

Accanto alle case di residenza per anziani, vengono creati centri diurni per anziani non autosufficienti e gravati da particolari disturbi⁽²⁰³⁾ (es. affetti da Alzheimer) allo scopo di favorire l'aggregazione sociale del paziente – in un'ottica di “normalizzazione” della malattia ed integrazio-

⁽¹⁹⁷⁾ Si veda quanto pattuito nei Comuni di Lumezzane, Turate, Locate Varesino, Guanzate.

⁽¹⁹⁸⁾ Si veda il servizio “Sollievo a domicilio” del distretto Pianura Est, in Provincia di Bologna. Cfr. anche accordo di Vertemate con Minoprio.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr. accordi di Orzivecchi, Odolo, Borgo San Giacomo, Barbariga, Visano, Mairano, Lumezzane, Lonato del Garda, Lograto, Locate Varesino, Guanzate.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. accordi di Orzivecchi, Visano, Mairano, Cirimido, Casnate con Bernate, Beregazzo con Figliaro, Grottamare e Folignano, Nizza Monferrato, Fucecchio; Polenza, Corridonia (dove sono a gestione diretta).

⁽²⁰¹⁾ Cfr. la scrittura del Distretto Pianura Est, in Provincia di Bologna.

⁽²⁰²⁾ Accordo di Odolo.

⁽²⁰³⁾ Cfr. accordi di Genova, Odolo, Mairano, Lograto, Lovere, Locate Varesino, Guanzate, Siracusa, Augusta, San Casciano in Val di Pesa.

ne del paziente stesso – all'interno della comunità locale ⁽²⁰⁴⁾. In alcuni Comuni, come risulta da alcune scritte, si agevola l'organizzazione di soggiorni climatici per anziani, grazie alla collaborazione di associazioni di volontariato o agenzie di viaggio: da un lato per soddisfare le esigenze di cure climatiche dell'anziano; dall'altro per favorire la socializzazione e i rapporti con gli altri ⁽²⁰⁵⁾.

I Comuni mettono solitamente a disposizione, con la collaborazione frequente di associazioni di volontariato, anche servizi di trasporto, soprattutto per il collegamento con i centri ospedalieri ⁽²⁰⁶⁾.

In alcuni ambiti territoriali, in particolare toscani, sono previste anche altre attività di carattere sociale e culturale, quali progetti di supporto all'attività mentale e culturale ⁽²⁰⁷⁾, feste di paese ⁽²⁰⁸⁾, attività motorie ⁽²⁰⁹⁾ e altro ⁽²¹⁰⁾.

⁽²⁰⁴⁾ Cfr. accordo di Borgo San Giacomo, Barbariga, Fucecchio.

⁽²⁰⁵⁾ Cfr. accordo di Odolo, Barbariga, Visano, Mairano, Lograto, Castelnuovo Bozzente, Spinetoli, Fucecchio.

⁽²⁰⁶⁾ Odolo, Borgo San Giacomo, Lumezzane, Sovere, Costa Volpino, Turate, Locate Varesino, Cirimido, Casnate con Bernate, Castelnuovo Bozzente, Siracusa, Fucecchio, Belluno, Chiesina d'Algo.

⁽²⁰⁷⁾ Il Comune di Mairano prevede un progetto socio-educativo chiamato *Mi ritorni in mente*, finalizzato a prevenire il depauperamento fisiologico della memoria. Il Comune di Fucecchio offre servizi bibliotecari ritagliati sugli anziani, promuove la conoscenza delle tecnologie della comunicazione, organizza interventi didattici degli anziani presso le scuole finalizzati alla riscoperta c.d. approfondimento di tecniche artigianali in estinzione, di temi e momenti della cultura orale.

⁽²⁰⁸⁾ I comuni di Mairano, organizzano la Festa dell'anziano, Campiglia Marittima, Bibbona.

⁽²⁰⁹⁾ Cfr. Comuni di Lonato del Garda, che organizza corsi di ginnastica; Spinetoli e Ascoli Piceno organizzano l'orticoltura. Il Comune di Costa Volpino sta progettando un percorso mentale, per anziani, all'interno del parco dell'Oglio, finalizzato a mantenere in esercizio anche l'aspetto cognitivo e non solo quello fisico) del paziente.

⁽²¹⁰⁾ Il comune di Fucecchio, in Provincia di Firenze, affida agli anziani il servizio di vigilanza presso gli istituti scolastici per la tutela della sicurezza degli alunni all'entrata e all'uscita da scuola, vigilanza presso gli ambienti, ove si tengono mostre, manifestazioni socio-culturali promosse dal Comune e/o da altri enti pubblici; vigilanza presso monumenti d'interesse storico, artistico c.d. architettonico e di beni e strutture della collettività; pulizia di spazi ed edifici pubblici.

7.5. Sanità

Il tema delle politiche sanitarie è intimamente connesso a quello delle politiche di cura ed assistenza agli anziani, vista la loro maggiore esposizione ai rischi per la salute ⁽²¹¹⁾. Essendo, la sanità, come noto, materia di competenza regionale, ne discende l'intervento delle amministrazioni locali avviene per delega del livello normativo superiore o, tutt'al più, in ottica di governance delle ricadute pratiche delle disposizioni generali in materia.

Come si è già visto, in alcuni territori sono previste agevolazioni per prestazioni sanitarie e farmaci, soprattutto per persone con difficoltà socio-economiche o per persone anziane ⁽²¹²⁾. In alcuni casi, gli accordi offrono una panoramica del tipo di gestione che gli enti pubblici riservano alla rete ospedaliera locale, alle Case della Salute ⁽²¹³⁾, nonché all'organizzazione dei servizi forniti da Asl e ospedali ⁽²¹⁴⁾. Il modello organizzativo della Pianura Est di Bologna, ad esempio, si fonda sulla produzione e distribuzione dell'assistenza al paziente secondo il principio delle reti cliniche integrate: sistema, quest'ultimo, che prevede il raggruppamento dell'utenza in gruppi omogenei di richiedenti assistenza da assegnare a un numero limitato di centri (*hub*). L'attività degli *hub* è fortemente integrata (attraverso connessioni funzionali) con quella dei centri ospedalieri periferici di supporto (*spoke*).

L'accordo sociale di Foggia, fornisce lo schema di una tipologia contrattuale tipicamente programmatica, là dove si elencano i principi cui deve ispirarsi il sistema sanitario locale: umanizzazione dell'assistenza; ricerca della congruenza tra obiettivi e risorse; riconoscimento della centralità del cittadino nel processo di organizzazione dei servizi; affermazione della cultura dei risultati; trasparenza dei sistemi di controllo di gestione; assunzione del criterio della qualità come principio informatore dell'organizzazione.

⁽²¹¹⁾ Cfr. Comune di Genova.

⁽²¹²⁾ Tra questi, cfr. i Comuni di Orzivecchi, Mairano, Lumezzane, Nizza Monferrato, San Casciano in Val di Pesa.

⁽²¹³⁾ Bologna, Campiglia Marittima.

⁽²¹⁴⁾ A Locate Varesino le attività sono integrate in un Polo medico. Negli accordi di Casnate con Bernate, Castelnuovo Bozzente, Fucecchio viene indicata l'organizzazione di specifici servizi.

7.6. Politiche per la disabilità

Tra le soluzioni normative dedicate alla disabilità, gli accordi di cui al campione contemplano diversi tipi di servizi. Generalmente, si tratta di interventi per l'alleviamento dei compiti di cura nei confronti delle persone disabili ⁽²¹⁵⁾: servizi di assistenza domiciliare anche di carattere socio-sanitario ⁽²¹⁶⁾, ovvero servizi di trasporto ⁽²¹⁷⁾. In alcuni casi, però, le parti pongono l'accento anche su progetti di attivazione della persona disabile stessa, come progetti educativi e formativi ⁽²¹⁸⁾, di inserimento lavorativo ⁽²¹⁹⁾; di inclusione sociale ⁽²²⁰⁾; di sensibilizzazione della cittadinanza rispetto all'ampia gamma dei temi riconnessi al fenomeno della disabilità ⁽²²¹⁾. Altri servizi, come quelli di residenza diurna ⁽²²²⁾, si collocano a metà strada tra queste due categorie, assumendo un significato e un valore sociale differente a seconda delle peculiarità territoriali.

⁽²¹⁵⁾ Alcuni comuni in Provincia di Ascoli Piceno.

⁽²¹⁶⁾ Cfr. Comune di Visano, in Provincia di Brescia; alcuni comuni in Provincia di Ascoli Piceno; il Comune di Corridonia, in Provincia di Macerata; il Comune di Ancona, nonché alcuni Comuni in Provincia di Siracusa.

⁽²¹⁷⁾ Questo servizio viene erogato spesso in collaborazione con associazioni di volontariato, come nel caso dei Comuni di Sovere, in Provincia di Bergamo, Vertemate con Minoprio, Castelnuovo Bozzente, in Provincia di Como.

⁽²¹⁸⁾ Cfr. i Comuni di Visano, in Provincia di Brescia, Costa Volpino, Cisano Bergamasco in Provincia di Bergamo, Castelnuovo Bozzente, in Provincia di Como; alcuni Comuni in Provincia di Ascoli Piceno; il Comune di Corridonia, in Provincia di Macerata, Guanzate, Casnate con Bernate. Il Comune di Vertemate con Minoprio, in Provincia di Como, prevede l'assistenza scolastica, che consiste nell'assicurare l'inserimento scolastico del disabile minore ed in età scolare presso le scuole Materne, Elementari e Medie pubbliche/private o presso centri specializzati.

⁽²¹⁹⁾ Cfr. Comuni di Visano, in Provincia di Brescia; Castelnuovo Bozzente, in Provincia di Como e alcuni comuni in Provincia di Ascoli Piceno, che istituiscono dei buoni lavoro per persone disabili.

⁽²²⁰⁾ Cfr. accordo di Ancona.

⁽²²¹⁾ Il Comune Vertemate con Minoprio ha organizzato, in collaborazione con alcune associazioni, le Olimpiadi alternative, iniziativa finalizzata a creare una giornata di festa con giochi, musiche, danze e pranzo insieme per i disabili, le loro famiglie, i volontari ed operatori che vivono quotidianamente con loro e tutti cittadini di Vertemate. Questo evento ha rappresentato anche un'occasione per sensibilizzare la cittadinanza sulla disabilità e per favorire un processo di integrazione.

⁽²²²⁾ Visano, in Provincia di Brescia, Ascoli Piceno, comune di Corridonia, in Provincia di Macerata, Guanzate; Vertemate con Minoprio, in Provincia di Como, dove viene prevista una integrazione delle rette sulla base dell'ISEE.

7.7. Immigrazione e integrazione

Alcuni Comuni, particolarmente interessati dai fenomeni migratori, mettono in atto politiche soprattutto volte all'inserimento sociale degli immigrati nella comunità, spesso con la collaborazione di associazioni di volontariato: tra le opzioni riscontrabili, l'organizzazione di corsi di lingua italiana; la messa a disposizione di mediatori linguistici e culturali nelle scuole; l'apertura di sportelli per servizi di supporto e consulenze di varia natura ⁽²²³⁾.

8. Sistema tributario e fiscale

Quella tributaria e fiscale è tra le materie maggiormente disciplinate negli accordi. Di norma i Comuni, diffusamente, lamentano la scarsità di risorse economiche e finanziarie a disposizione, a seguito delle politiche di bilancio adottate a livello nazionale, per quanto di matrice comunitaria ⁽²²⁴⁾: il riferimento è al patto di stabilità interno, alla decurtazione del fondo di solidarietà, al minor introito del fondo di compensazione IMU/TASI.

Di fronte allo stato di sofferenza diffusa nei territori, riconnesso agli effetti della crisi economica, avversi per la maggioranza dei cittadini, generalmente, ci si imbatte in contratti che suggellano l'impegno solenne del Comune a non gravare la popolazione locale con ulteriore tassazione ⁽²²⁵⁾: ciò, tramite procedure di revisione della spesa, sotto forma di tagli al

⁽²²³⁾ Casnate con Bernate, Costa Volpino, Vertemate con Minoprio, Locate Varesino, Cirimido, Spineto, Ascoli Piceno (soprattutto con riguardo ai rifugiati politici), Ancona, Campiglia Marittima.

⁽²²⁴⁾ A titolo di esempio, il Comune di Gosaldo, in Provincia di Belluno, calcola che i trasferimenti derivanti dal FSC si siano ridotti dal 2014 al 2015 di quasi il 30% passando da 146.273 a 103.596 euro per effetto di una serie di provvedimenti (art. 47, d.l. n. 66/2014; commi 435-436, l. n. 190/2014) che hanno ulteriormente ridotto la quota di trasferimento agli enti locali ed in particolare per effetto dell'introduzione dei criteri legati alla capacità fiscale e fabbisogni standard con i quali dal 2015 si è ripartita una quota pari al 20% della spesa storica. La stessa proiezione 2016 prodotta dal MEF per quanto riguarda la quota di trasferimento legata al FSC prevede un ulteriore abbattimento di quasi 30.000 euro rispetto al 2015.

⁽²²⁵⁾ Vi sono anche alcuni Comuni che operano una riduzione delle tasse. Ad esempio, a Ercolano, in Provincia di Napoli, le tariffe per le utenze commerciali sono

personale dell'amministrazione comunale; tagli ai costi di gestione della macchina organizzativa comunale (razionalizzazione delle spese di telefonia, di riscaldamento, ecc.); incremento del sistema punitivo riconnesso alle violazioni del Codice della strada ⁽²²⁶⁾.

Al fine di garantire il gettito necessario per rispondere alla crescita della domanda di servizi nelle collettività, senza tuttavia incidere sui redditi più bassi, le amministrazioni favoriscono generalmente una redistribuzione del carico tariffario, attraverso l'introduzione di un miglior utilizzo dell'indicatore ISEE, possibilmente in forma lineare, per rendere il sistema fiscale più progressivo ⁽²²⁷⁾: in genere, l'ISEE vale da parametro generale ai fini dell'erogazione dei servizi forniti dal Comune che prevedano la compartecipazione di spesa dei cittadini, con la fissazione di una soglia minima di esenzione. Vengono previste agevolazioni o esenzioni per le persone in difficoltà socio-economica, al fine di favorire l'insediamento di nuove attività produttive in determinate aree del territorio, maggiormente colpite dalla crisi ⁽²²⁸⁾.

Il sistema tributario, come noto, è determinato dalla IUC (imposta unica comunale), che comprende le imposte sulla casa, sui rifiuti e sui servizi indivisibili, e dall'addizionale comunale Irpef. In alcuni casi, vengono contemplati altri tipi di imposte, come la quota di un euro per cittadino a favore delle politiche sociali ⁽²²⁹⁾. Per agevolare le famiglie che hanno difficoltà di carattere economico, inoltre, alcuni Comuni applicano l'istituto del baratto amministrativo con cui si riconoscono agevolazioni ed esenzioni dal pagamento dei tributi locali, nonché la rimessione del debito fiscale mediante la prestazione di servizi di pubblica utilità resi all'amministrazione (nei limiti fissati con regolamenti appositi e comunque nel rispetto delle norme di legge) ⁽²³⁰⁾.

state abbassate anche del 50%, creando le condizioni per un rilancio delle attività produttive e la conseguente ricaduta sociale su tutti i cittadini, oltre ad aver stabilito l'esenzione per 3 anni da tutti i tributi locali per le aziende e sole persone che denunciano il racket ed usura. Anche a Bologna si ha una riduzione del carico fiscale.

⁽²²⁶⁾ Cfr. accordi dei Comuni Marzabotto, Villanova D'Asti, Campiglia Marittima.

⁽²²⁷⁾ Dal 2015 si è applicata la nuova normativa ISEE: in alcuni contesti è stato attuato un monitoraggio degli effetti della nuova normativa che ha dimostrato che non vi sono state particolari differenze.

⁽²²⁸⁾ Accordo di Spinetoli.

⁽²²⁹⁾ Cfr. accordo del Comune di Marzabotto.

⁽²³⁰⁾ Accordi di Borgo San Giacomo, Vertemate con Minoprio, Locate Varesino.

8.1. Imposte sul patrimonio immobiliare: IMU e TASI

Nel periodo preso in esame dalla presente analisi (2005-2017), sia l'IMU che la TASI, come noto, sono state oggetto di revisione normativa. Non tutte le amministrazioni hanno accolto positivamente le modifiche, lamentando lo scarso ritorno alla collettività in termini di equità fiscale, e dunque di redistribuzione ed uguaglianza dei trattamenti fiscali, tributario ed economico nei confronti della maggioranza della popolazione.

La tendenza generale, per gli accordi inerenti all'IMU, è quella di confermare le vecchie aliquote, anche dopo la sua abolizione sulla prima casa: l'addizionale posta dal Comune sull'aliquota nazionale è nell'ordine del 7-10 per mille. Anche rispetto alla TASI (tassa sui servizi indivisibili), la tendenza è la medesima.

Numerosi Comuni, in ogni caso, si servono dello strumento delle detrazioni su queste due imposte, in attuazione di politiche redistributive verso alcune fasce della popolazione.

Interessante rilevare come le categorie beneficiarie delle detrazioni siano molto differenti nei diversi Comuni. A titolo di esempio, il Comune di Campiglia Marittima introduce detrazioni per i nuclei familiari con reddito ISEE basso, nonostante la TASI si configuri come un'imposta sul patrimonio, con il rischio che le detrazioni vadano a beneficio di coloro che hanno reddito basso ma patrimonio elevato. In altri casi le detrazioni sono previste per i figli a carico, con favore per le famiglie più numerose ⁽²³¹⁾; in altri ancora, le detrazioni sono riservate alle case di proprietà di anziani ricoverati in residenze assistite ⁽²³²⁾.

8.2. Imposta sui rifiuti: TARI

La TARI, come noto, è la tassa sui rifiuti, che sostituisce dal 2014 TARSU, TIA e TARES. Scarno il numero delle disposizioni ad essa riservate: si segnala, per lo più, l'esistenza di accordi che prevedono forme di esenzione totale o parziale, nonché agevolazioni per i più bassi livelli

⁽²³¹⁾ Cfr. accordi di San Casciano in Val di Pesa, Macerata, Campiglia Marittima, Pollenza, Cisano Bergamasco.

⁽²³²⁾ Si vedano gli accordi di Visano e Grottammare.

di reddito; ovvero accordi in cui si introducono politiche “premiali” con bonus ed esenzioni per i cittadini attivi e che differenziano i rifiuti ⁽²³³⁾.

8.3. Trasparenza, semplificazione, rapporto con la cittadinanza

Tra le materie di pertinenza tipicamente amministrativa, si segnalano quegli accordi in cui si disciplina la creazione di sportelli per la semplificazione burocratica, come i CUP (centro unico prenotazioni) ⁽²³⁴⁾, destinati all’evasione delle pratiche necessarie all’adempimento degli obblighi fiscali o per accedere ai servizi a domanda individuale e con la compilazione dell’ISEE ⁽²³⁵⁾: in alcuni casi il Comune rimanda la gestione del servizio ai CAF delle OO.SS. ⁽²³⁶⁾.

In alcuni accordi le parti si impegnano a dare diffusione agli interventi definiti nell’accordo stesso ⁽²³⁷⁾ o più generalmente a garantire ai cittadini una adeguata informazione in merito ai loro diritti e alla conoscenza del sistema dell’offerta dei servizi e a dar loro la possibilità di usufruire di un adeguato coordinamento delle informazioni integrate utili per orientarsi all’interno del sistema considerato e favorirne l’accesso ⁽²³⁸⁾.

Vengono inoltre attuate campagne di sensibilizzazione e di costruzione di eventuali iniziative comuni sui temi dell’equità, della giustizia so-

⁽²³³⁾ A Locate Varesino si prevede anche una riduzione del 20% sulla parte variabile della tariffa per le utenze domestiche che abbiano avviato il compostaggio dei propri scarti organici ai fini dell’utilizzo in sito del materiale prodotto.

⁽²³⁴⁾ Si veda l’accordo del distretto Pianura Est di Bologna.

⁽²³⁵⁾ Si vedano gli accordi di distretto Pianura Est, Lumezzane, Napoli, Turate, Guanzate, Cirimido, Casnate con Bernate.

⁽²³⁶⁾ Il Comune di Beregazzo con Figliaro mette a disposizione delle OO.SS. i locali per svolgere queste funzioni. Si vedano altresì gli accordi per i Comuni di Lograto, Campiglia Marittima, Vertemate con Minoprio, Locate Varesino, Guanzate, Cirimido.

⁽²³⁷⁾ Cfr. accordi di Barbariga e Bibbona.

⁽²³⁸⁾ Cfr. accordi dei Comuni di Bergamo, Borgo San Giacomo, Turate, Guanzate, Vico del Gargano, Certaldo, Campiglia Marittima. Nei Comuni di Casnate con Bernate, Siracusa e Augusta viene fornita la Carta dei servizi sociali quale strumento di trasparenza, informazione sull’accesso e sulle modalità di erogazione delle prestazioni, sulle modalità di valutazione e di tutela dei cittadini: nel documento vengono presentati tutti gli interventi attuati dal servizio sociale comunale, le modalità previste per la loro richiesta, i costi e laddove è possibile quantificarli i tempi di erogazione.

ziale, delle politiche di welfare e sulla valorizzazione dell'integrazione socio-sanitaria e socio-educativa nel territorio, nonché politiche di genere ⁽²³⁹⁾.

Sempre nell'ottica della solidarietà e del reciproco impegno civico di amministrazione e cittadini, fa macchia lo strumento della Carta dei Servizi tributari, di cui si è dotata l'amministrazione di Casnate con Bernate, che sintetizza la dichiarazione di impegno dell'amministrazione comunale nei confronti dei contribuenti: la sua funzione è proprio quella di avvicinare i soggetti e di ridurre le distanze attraverso la sottoscrizione di un "patto" nel quale non solo sono individuati obblighi e diritti reciproci, ma si prefigura un percorso di crescita comune. Tale documento si pone come un vero e proprio "contratto morale" tra il Comune ed i cittadini. L'ente si impegna, pertanto, a fornire i servizi tributari allo standard qualitativo prestabilito, in tempi certi, costanti e verificabili.

Ai cittadini che fruiscono dei servizi e degli interventi sociali, o ai loro familiari, è riconosciuto il diritto di presentare reclami e osservazioni ⁽²⁴⁰⁾.

⁽²³⁹⁾ Cfr. gli Ambiti territoriali della Provincia di Foggia.

⁽²⁴⁰⁾ Cfr. accordo di Casnate con Bernate.

Sezione III

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

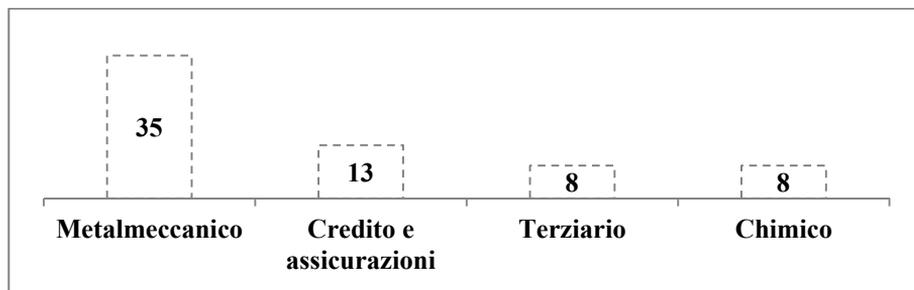
SOMMARIO: *Descrizione dell'insieme di contratti aziendali e quadro di sintesi.* – 1. Sistemi di relazioni industriali, contrattazione collettiva e partecipazione. – 1.1. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva. – 1.2. Sistema di relazioni industriali e bilateralità. – 2. Organizzazione del lavoro. – 2.1. Inquadramento, mansioni e sviluppo professionale. 2.2. Mobilità geografica. – 2.3. Orario di lavoro. – 2.3.1. Regimi di orario flessibile. – 2.4. Modalità organizzative del lavoro. – 3. Mercato del lavoro e appalti. – 3.1. Flessibilità in ingresso. – 3.2. Flessibilità in uscita. – 3.3. Appalti. – 4. Benessere organizzativo, ambiente e qualità del lavoro. – 4.1. Welfare. – 4.2. Salute e sicurezza. – 4.3. Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta. – 4.4. Tecnologie. – 5. Politica salariale. – 5.1. Erogazioni in cifra fissa. – 5.2. Migliorazioni e indennità varie. – 5.3. Retribuzione variabile. – 5.4. Misure di riduzione del costo del lavoro.

Descrizione dell'insieme di contratti aziendali e quadro di sintesi

La presente analisi è svolta su un insieme di quattrocento contratti integrativi aziendali sottoscritti nell'anno 2017 ⁽¹⁾. I settori maggiormente rappresentati nell'insieme di contratti sono: Metalmeccanico (35%); Credito e assicurazioni (13%); Terziario (8%); Chimico (8%); Alimentare (6%); Comunicazione (4%).

(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).

Grafico 1 – Distribuzione settoriale dei contratti aziendali (%)

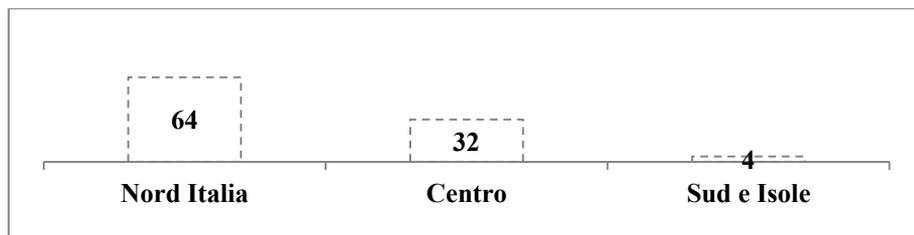


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Distribuzione geografica dei contratti

La distribuzione geografica dei contratti conferma una netta prevalenza di accordi siglati nelle Regioni del Nord Italia (64%), seguiti dalle intese sottoscritte nelle Regioni del Centro (32%) e nella macro-area Sud e isole (4%).

Grafico 2 – Distribuzione geografica dei contratti aziendali (%)



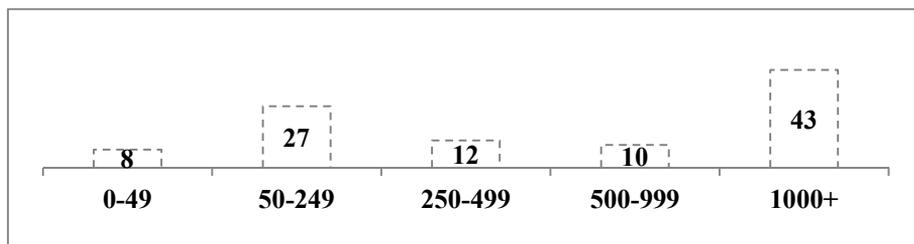
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Dimensione aziendale

La maggior parte dei contratti riguarda aziende di grandi dimensioni, solitamente multinazionali, che occupano oltre 1.000 lavoratori (43%). Per il resto, l'8% delle intese risulta sottoscritto in aziende con meno di 49 dipendenti; il 27% in imprese tra i 50 e i 249 dipendenti; il 9% in im-

prese tra i 250 e i 499 dipendenti; mentre l'8% in imprese tra i 500 e i 999 dipendenti.

Grafico 3 – Distribuzione dei contratti aziendali per dimensione d'impresa (%)

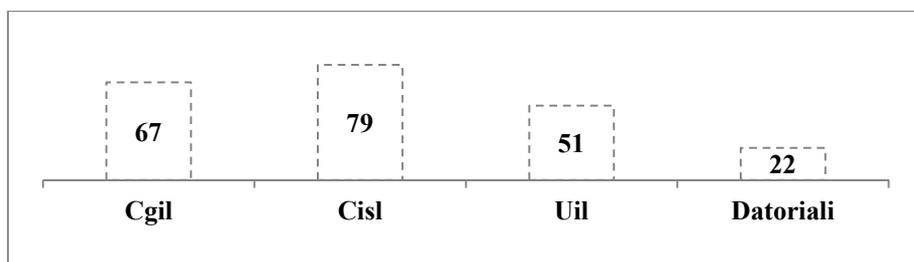


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Parti firmatarie

Il 22% dei contratti analizzati è firmato con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, le OO.SS. che hanno sottoscritto il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della Cisl (79%), seguite dalle federazioni settoriali della Cgil (67%), della Uil (51%) e dell'Ugl (9%).

Grafico 4 – Organizzazioni firmatarie (%)



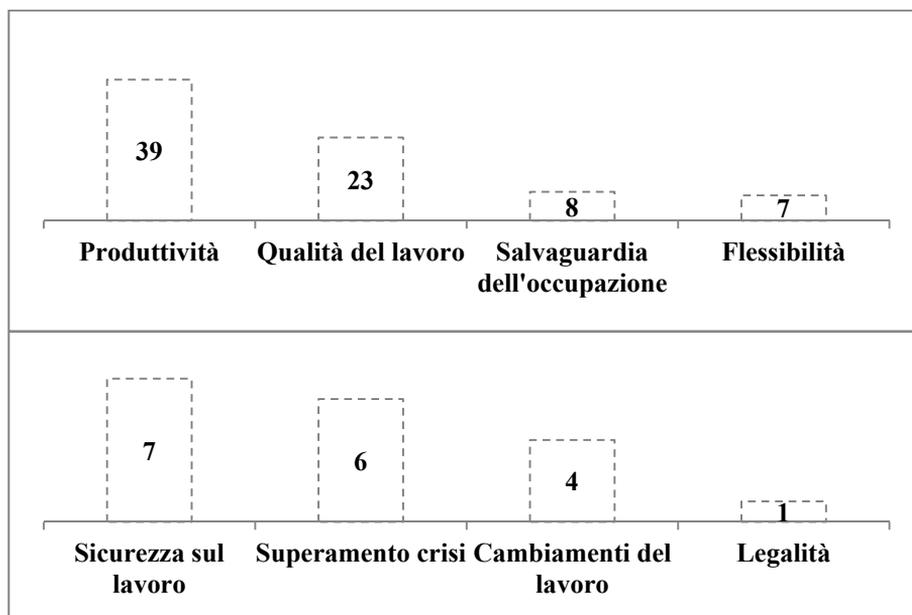
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

I punti chiave dell'analisi

L'analisi degli accordi del 2017 conferma il carattere integrativo e migliorativo della contrattazione aziendale rispetto ai CCNL. La portata de-

rogatoria della contrattazione aziendale è limitata allo 0,5% delle intese analizzate. Le parole chiave delle premesse degli accordi sono: produttività (39%), qualità del lavoro (23%), salvaguardia dell'occupazione (8%), flessibilità (7%), sicurezza sul lavoro (7%), superamento della crisi (6%), cambiamenti del lavoro (4%), legalità (1%).

Grafico 5 – Obiettivi negoziali richiamati nelle premesse degli accordi (%)

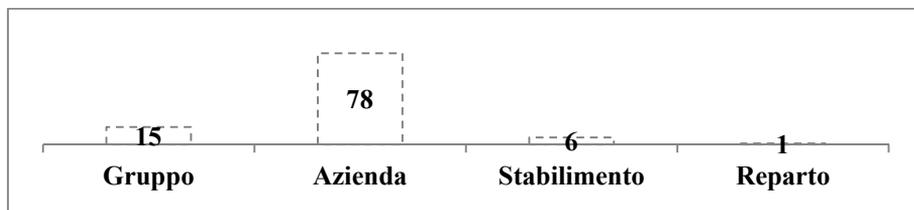


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Assetti contrattuali e relazioni industriali

Il livello aziendale di contrattazione è quello che registra il maggior numero di accordi (78%), seguito dal livello di gruppo (15%), di stabilimento (6%) e di reparto (1%).

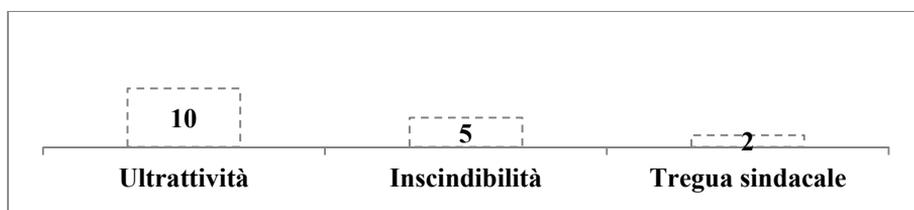
Grafico 6 – Livelli della contrattazione aziendale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

La durata degli accordi aziendali analizzati si presenta piuttosto eterogenea. Complessivamente, si rinvencono intese che, sulla scorta delle indicazioni contenute negli accordi interconfederali di riferimento, prevedono una durata triennale, intese che si discostano dalle indicazioni degli accordi interconfederali prevedendo una durata superiore ai 3 anni, e intese che prevedono una durata inferiore ai 3 anni. In particolare, le intese che si concentrano su singole materie o istituti tendono ad avere una durata minore, da qualche mese a poco più di un anno, come nel caso dell'introduzione in via sperimentale di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di orario di lavoro, o una durata non specificata, quindi a tempo indeterminato, come nei casi dell'installazione di sistemi di videosorveglianza e della definizione delle disposizioni relative agli studenti in alternanza scuola-lavoro.

Grafico 7 – Efficacia ed esigibilità dei contratti (%)

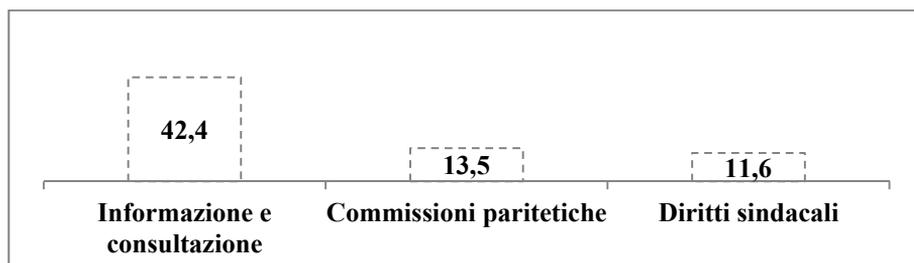


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Clausole di ultrattività si rinvencono in alcuni dei contratti analizzati, la cui efficacia si estende quindi anche dopo la scadenza dei termini di durata, qualora i rinnovi non siano immediati. Sono altresì riscontrabili,

nella contrattazione aziendale del 2017, clausole di tregua sindacale e procedure di raffreddamento del conflitto, clausole di inscindibilità dei contenuti negoziali e, seppure con minor frequenza, disposizioni relative alle procedure di rinnovo.

Grafico 8 – Sistema di relazioni industriali (%)



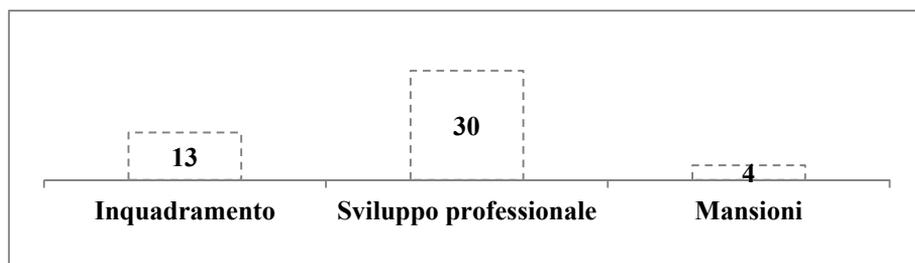
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Diverse intese regolano le procedure e i diritti di informazione e consultazione a livello di gruppo, azienda o di singola unità produttiva. Spesso tali disposizioni sono anticipate da dichiarazioni circa l'importanza di un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo, di una informazione e una consultazione tempestive e di un dialogo costruttivo tra le parti, al fine di accrescere la competitività sul mercato, affrontando congiuntamente le tematiche di cambiamento e le eventuali ricadute sulle condizioni e l'organizzazione del lavoro. Dall'analisi dei contenuti contrattuali emerge una varietà di Commissioni paritetiche istituite *ad hoc* nelle diverse realtà aziendali. Particolarmente diffuse risultano le Commissioni competenti per la formazione, il welfare, l'invecchiamento attivo e le pari opportunità, il monitoraggio dei premi di risultato, la sicurezza sul lavoro e l'efficienza del processo produttivo. Risultano in crescita rispetto agli anni passati le disposizioni che introducono sistemi e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro. Tra questi, si distinguono principalmente sistemi volti ad incentivare la presentazione di proposte innovative da parte dei dipendenti e gruppi di lavoro nei quali i dipendenti sono chiamati a collaborare direttamente con i responsabili aziendali allo sviluppo dell'impresa.

Inquadramento, sviluppo professionale e mansioni

Dove normate (30% delle intese), crescita professionale e formazione sono considerate fattori strategici ai fini della competitività dell'azienda. Le disposizioni in materia riguardano cinque tipi di misure: la pianificazione dei percorsi formativi (solitamente con il coinvolgimento della RSU o delle OO.SS. territoriali), l'istituzione di organismi paritetici, i contenuti (anche inerenti alle tecnologie digitali e all'*Industry 4.0*) e le modalità di svolgimento delle attività formative (accanto alle modalità tradizionali, emergono le possibilità di e-learning e la costituzione di Academy aziendali), il loro finanziamento (spesso tramite i fondi interprofessionali per la formazione continua) e la loro certificazione (ad esempio, tramite libretti formativi individuali).

Grafico 9 – Sviluppo professionale, inquadramento del personale e mansioni (%)



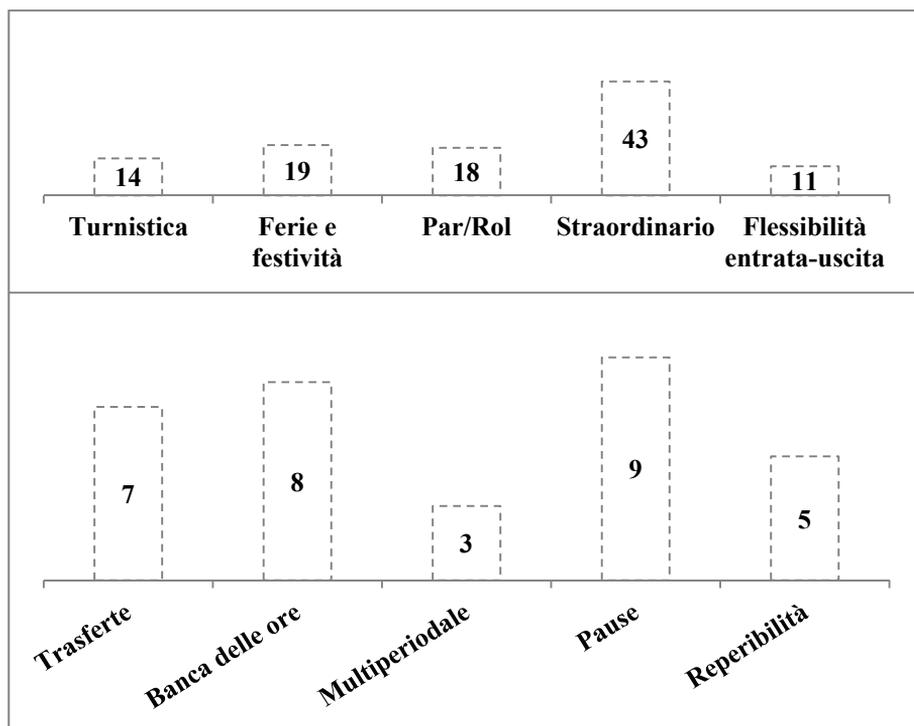
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

In crescita rispetto ai precedenti Rapporti, gli interventi della contrattazione aziendale sul tema della classificazione e inquadramento del personale (13% delle intese) riguardano alternativamente previsioni di carattere procedurale (come la pianificazione di incontri tra RSU/OO.SS. e azienda sull'aggiornamento delle declaratorie) o, in misura minore, vere e proprie modifiche ai sistemi classificatori (come l'introduzione di nuove figure professionali). In molti casi, l'assegnazione ad un livello di inquadramento superiore è subordinata alla conclusione di un iter formativo e alla valutazione sullo stato di acquisizione delle relative competenze.

Orario di lavoro

Presente nel 42% dei contratti, la disciplina dell'orario di lavoro è in genere orientata alla definizione congiunta dell'orario normale di lavoro, della durata e distribuzione delle pause durante la giornata, dell'orario straordinario e del lavoro domenicale, nonché alla programmazione dei giorni di ferie e delle chiusure aziendali, alla regolamentazione della fruizione individuale dei permessi retribuiti e alla pianificazione degli schemi di turnazione e degli strumenti di gestione flessibile dell'orario di lavoro (come l'orario plurisettimanale o multiperiodale, la banca delle ore e la flessibilità in entrata e in uscita), di norma in funzione di esigenze espresse dalla direzione d'azienda.

Grafico 10 – Istituti dell'orario di lavoro (%)

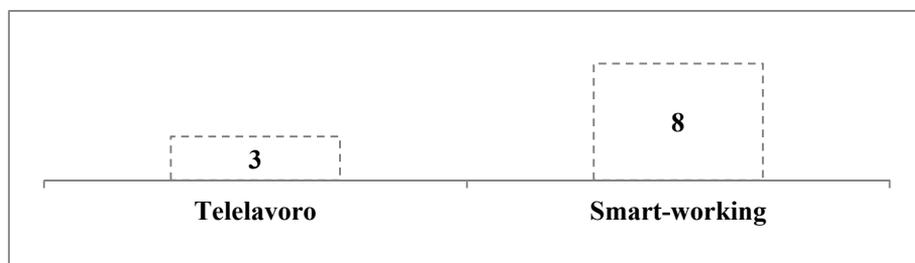


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Modalità organizzative del lavoro

In maniera non dissimile a quanto stabilito per il telelavoro, la contrattazione aziendale individua nello strumento dello *smart working* una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che, pur interpretando la portata innovativa dei cambiamenti in corso nel mondo del lavoro alla luce delle evoluzioni tecnologiche, non modifica la tipologia del rapporto di lavoro, gli obblighi e doveri dei dipendenti e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda. Lo *smart working* è generalmente introdotto in via sperimentale per finalità differenti (come la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro o una miglior conciliazione vita-lavoro per i dipendenti) e assoggettato al monitoraggio e alla verifica congiunta da parte dei responsabili aziendali e delle rappresentanze sindacali, anche nell'ambito di Commissioni paritetiche.

Grafico 11 – Telelavoro e *smart working* (%)

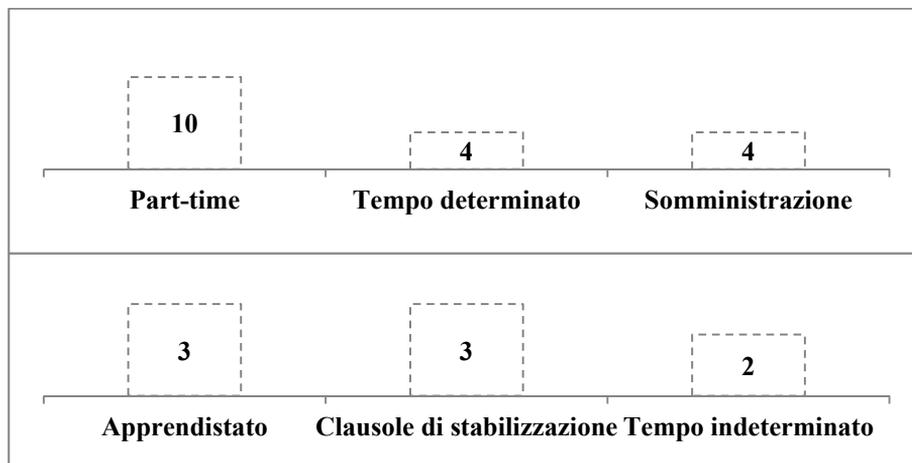


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Mercato del lavoro

In materia di mercato del lavoro, la contrattazione aziendale interviene prevalentemente sulla disciplina delle tipologie contrattuali, integrando o modificando gli standard di legge. Sebbene venga complessivamente sancita la centralità del contratto a tempo indeterminato, talune intese valutano positivamente il ricorso a forme contrattuali più flessibili (es. contratti a termine e somministrazione a tempo determinato) per meglio rispondere ad esigenze contingenti del mercato.

Grafico 12 – Tipologie contrattuali (%)



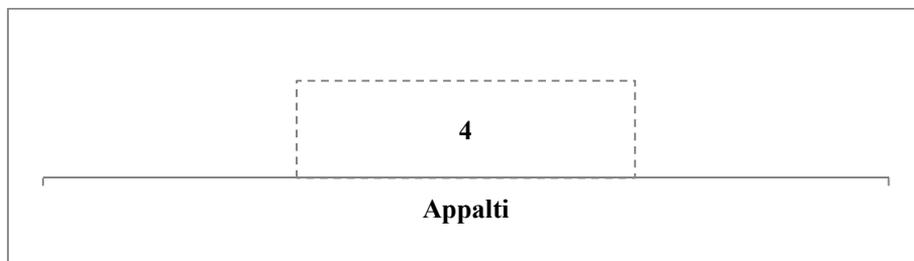
Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Diversi accordi attribuiscono alle esperienze di tirocinio e ai percorsi di alternanza formativa un ruolo importante al fine di valutare ulteriori opportunità di collaborazione tra i giovani e l'azienda, nonché di contribuire all'obiettivo più generale di una maggiore occupabilità delle nuove generazioni sul mercato. Gli ultimi interventi del legislatore orientati ad una maggiore flessibilità in uscita hanno portato alcune aziende, su probabile sollecitazione del sindacato, a formalizzare un iter procedurale di maggior tutela in caso di licenziamento individuale e altre ad estendere l'applicazione del tradizionale regime di tutela *ex* articolo 18 anche agli assunti in data successiva al 7 marzo 2015 (giorno di entrata in vigore del *Jobs Act*).

Appalti

Per quanto concerne la disciplina dell'appalto, si segnalano diverse intese in base alle quali le aziende si impegnano ad effettuare maggiori controlli interni rispetto alle attività appaltate, al fine di impedire fenomeni di irregolarità e illegalità, nonché di garantire il pieno rispetto delle norme di legge e di contratto.

Grafico 13 – Appalti (%)

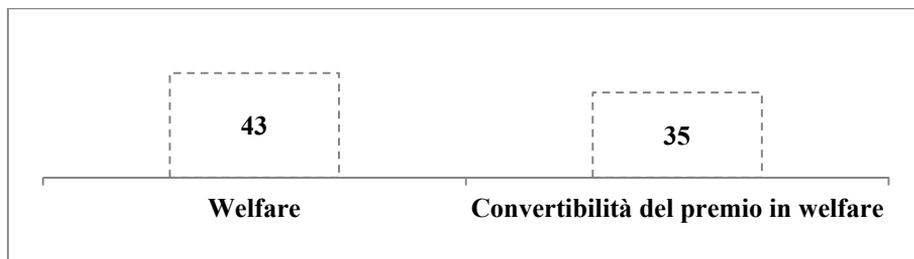


Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Welfare

La materia del welfare registra una frequenza contrattuale in netto aumento rispetto al Rapporto 2016: dal 29% al 43% delle misure ascrivibili a questa macro-area; dal 28% al 35% delle clausole di c.d. welfarizzazione del 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 (es. Fiat Chrysler Automobiles – 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.

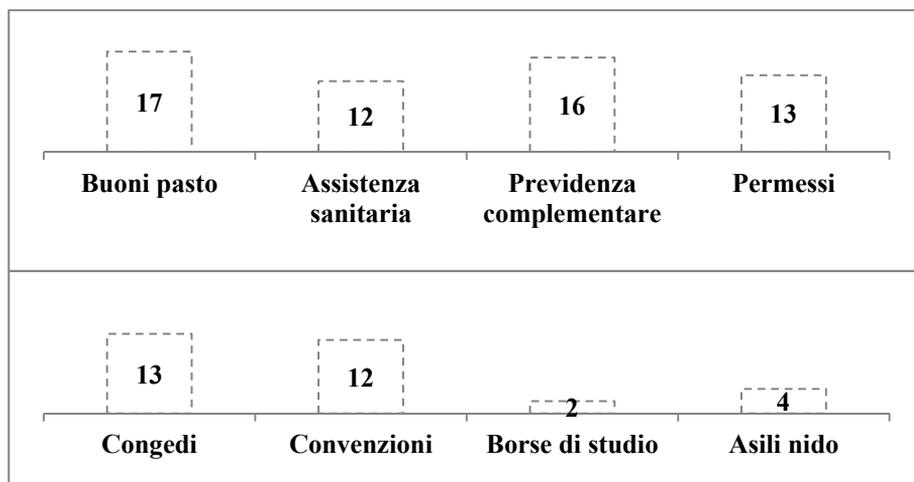
Grafico 14 – Frequenza della materia del welfare nella contrattazione aziendale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Al fine di contribuire al benessere del lavoratore in quanto persona, la contrattazione aziendale interviene in tema di assistenza sanitaria e previdenza integrativa generalmente richiamando il rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, ovvero attraverso interventi integrativi del monte contributivo da destinare ai relativi fondi. Diversi accordi introducono polizze assicurative nei casi di non autosufficienza, morte o invalidità permanente; riconoscono ai lavoratori un budget di spesa, spesso denominato “conto welfare”, attraverso il quale godere in maniera personalizzata di servizi diversificati, tendenzialmente elencati all’articolo 51 TUIR; ampliano le casistiche per la fruizione anticipata del TFR.

Grafico 15 – Istituti del welfare nella contrattazione aziendale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Con riferimento alla conciliazione vita-lavoro, dall’insieme di accordi analizzati emergono varie tipologie di congedi e permessi (retribuiti e non), concessi in ragione di diverse casistiche (es. assistenza ai famigliari, visite mediche, sostegno alla genitorialità, attività di volontariato, motivi di salute, percorsi di protezione successivi a episodi di violenza di genere, ecc.). Spiccano altresì soluzioni per una maggiore flessibilità oraria a favore del lavoratore (es. banca delle ore, conversione del contratto di lavoro da full-time a part-time, ecc.).

Tecnologie

Nella contrattazione aziendale del 2017, sono diverse le disposizioni riguardanti l'installazione di sistemi di videosorveglianza e/o videoregistrazione e di apparecchiature di rilevamento satellitare. Accanto a patteggiamenti che in linea con l'articolo 4 Stat. lav. (così come modificato dal *Jobs Act*) confermano la possibilità di utilizzare le immagini e le informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, si riscontrano casi in cui sono vietati, per il tramite degli impianti audiovisivi installati, gli accertamenti sulla diligenza dei lavoratori e l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Grafico 16 – Controlli a distanza, digitalizzazione e nuove tecnologie (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Si rileva una crescente attenzione, nell'ambito della contrattazione aziendale, ai temi di *Industry 4.0* e della digitalizzazione. In tal senso, aumentano le disposizioni riguardanti l'introduzione di nuove tecnologie e l'esigenza di sviluppare algoritmi e reti neurali per un'elaborazione dinamica e progressiva delle informazioni, al fine di contribuire a un miglior funzionamento delle macchine e di rispondere in maniera più efficiente alle richieste dei clienti. Temi correlati a questi cambiamenti sono i seguenti: *Cyber Security*, organizzazione del lavoro, professionalità e privacy.

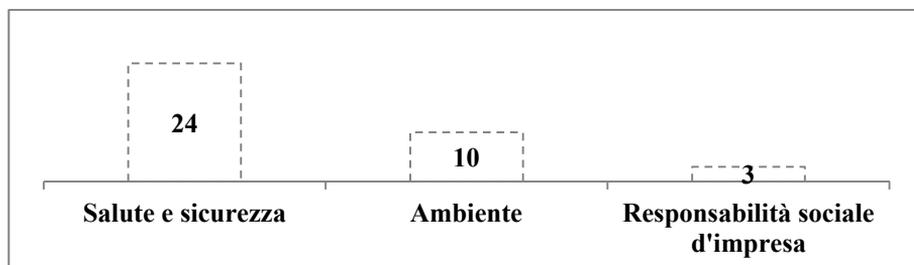
Salute, sicurezza e ambiente

Si riscontra la presenza diffusa di clausole di rendicontazione delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza. A tal proposito, oltre a

prevedere momenti di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali, le parti non mancano di sottolineare come proprio la partecipazione dei lavoratori e la collaborazione tra azienda e sindacati siano aspetti cruciali per il successo delle iniziative in questi ambiti.

Tra le attività menzionate, spiccano programmi di miglioramento degli ambienti di lavoro (es. tramite la ristrutturazione del “layout” degli stabilimenti, verifiche sulla qualità dell’aria e indagini ambientali, servizi di sanificazione e pulizia degli spazi, ecc.), piani di formazione sulla salute e sicurezza per i lavoratori (es. iniziative di promozione di una corretta alimentazione o di contrasto al fumo e all’abuso di alcol e altre sostanze, corsi di formazione sulla sicurezza in occasione di nuove assunzioni, dell’introduzione di nuove tecnologie o dell’insorgenza di nuovi rischi, ecc.) e politiche c.d. “zero infortuni”, finalizzate ad annullare o quantomeno a ridurre al minimo il numero di infortuni, nonché a migliorarne la gestione tempestiva.

Grafico 17 – Ambiente, salute e sicurezza (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

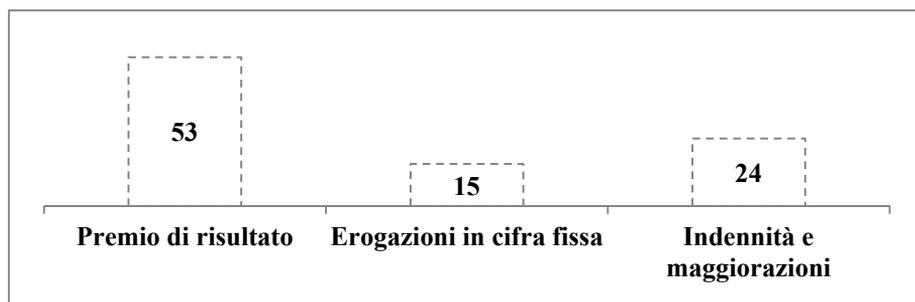
Meno ricorrenti sono i riferimenti alla tutela dell’ambiente esterno al luogo di lavoro, quindi al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale, nonché alla sicurezza alimentare e alla tracciabilità dei processi produttivi con particolare riferimento alla tutela del consumatore.

Retribuzione

La retribuzione si conferma la materia più regolata dalla contrattazione aziendale. In diminuzione rispetto ai precedenti Rapporti (61% nel periodo 2012-2014; 64% nel 2015 (64,1%); 58% nel 2016), il premio di

risultato è presente nel 53% dei contratti aziendali del 2017. Costante la presenza di clausole sulle voci a carattere continuativo e in cifra fissa (15%) che riguardano variamente l'introduzione, la conferma, la rimodulazione o la sospensione/cancellazione di superminimi collettivi, trattamenti *una tantum*, premi fissi e mensilità aggiuntive. Si conferma altresì la presenza diffusa (24%) di clausole che regolamentano trattamenti economici integrativi, corrisposti a titolo di indennità o maggiorazione in ragione di diverse circostanze (es. lo svolgimento di attività, più o meno disagiate, lo svolgimento di una determinata funzione professionale, lo svolgimento di prestazioni in orari particolarmente sfavorevoli o in regime di trasferta).

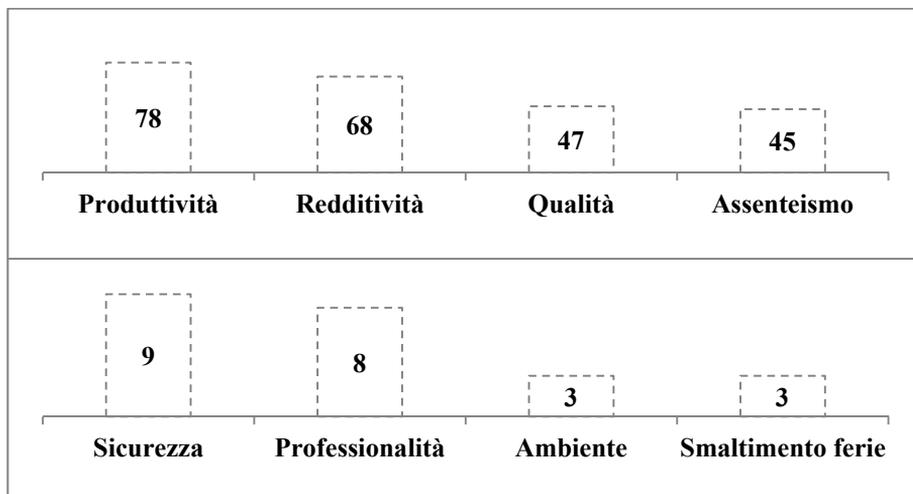
Grafico 18 – Frequenza degli istituti economici nella contrattazione aziendale (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Venendo alla retribuzione variabile, nella forma del premio di risultato, si distinguono premi che si basano sulla misurazione di risultati collettivi (es. efficienza produttiva, qualità del lavoro, redditività, ma anche sostenibilità ambientale, efficienza energetica, flessibilità organizzativa) da premi che, invece, tengono conto dell'apporto individuale del lavoratore (connessi a variabili quali le competenze, i livelli di assenteismo individuale, il rispetto delle norme di sicurezza, il numero di provvedimenti disciplinari subiti).

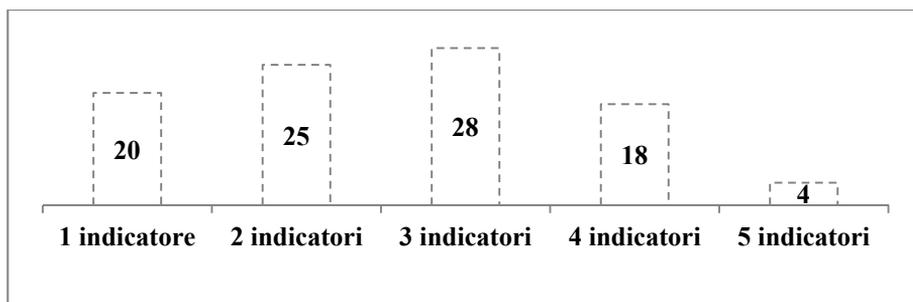
Grafico 19 – Obiettivi e parametri del premio di risultato (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

Nella maggior parte dei casi i premi di risultato sono collegati a molteplici obiettivi, a loro volta misurati da diversi parametri.

Grafico 20 – Combinazione tra diversi indicatori nel medesimo premio di risultato (%)



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it

1. Sistemi di relazioni industriali, contrattazione collettiva e partecipazione

1.1. Struttura, efficacia ed esigibilità della contrattazione collettiva

Durata dei contratti e clausole di ultrattività

La durata degli integrativi aziendali analizzati varia a seconda dei contenuti e delle tipologie di accordi. Le casistiche analizzate possono così raggrupparsi:

- 1) intese che, sulla scorta delle indicazioni contenute negli accordi interconfederali di riferimento, prevedono una durata triennale ⁽²⁾;
- 2) intese che si discostano dalle indicazioni degli accordi interconfederali prevedendo una durata superiore ai 3 anni ⁽³⁾;
- 3) intese che prevedono una durata inferiore ai 3 anni ⁽⁴⁾.

Dall'analisi emerge inoltre che gli accordi che si concentrano su singole materie o istituti tendono ad avere una durata minore, da qualche mese a poco più di un anno, come nel caso dell'introduzione in via sperimentale di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ⁽⁵⁾ e di orario di lavoro ⁽⁶⁾, o una durata non specificata, quindi a tempo indeterminato, come nei casi dell'installazione di sistemi di videosorveglianza ⁽⁷⁾ e della definizione delle disposizioni relative agli studenti in alternanza scuola-lavoro ⁽⁸⁾.

Clausole di ultrattività si rinvencono in alcuni dei contratti analizzati ⁽⁹⁾, la cui efficacia si estende quindi anche dopo la scadenza dei termini di durata, qualora i rinnovi non siano immediati. Interessante è il caso di un

⁽²⁾ Si vedano, ad esempio, i contratti integrativi Basf, Carrefour, Danone, Fruendo, IMA e Mellin.

⁽³⁾ Si vedano i contratti collettivi aziendali di Bosch, Fendi e Feralpi Siderurgica di durata quadriennale.

⁽⁴⁾ Si veda l'integrativo Star.

⁽⁵⁾ Ne costituisce un esempio la regolamentazione dello *smart working* in Allianz.

⁽⁶⁾ A titolo esemplificativo, si consideri l'accordo che introduce l'orario plurisettimanale in Europrofili Group.

⁽⁷⁾ Si vedano gli accordi Trenitalia e Intesa Sanpaolo.

⁽⁸⁾ La materia è regolata nell'accordo Autogrill 20 giugno 2017.

⁽⁹⁾ Si faccia riferimento agli integrativi Gima e Labunat.

contratto collettivo che pur sospendendo la propria efficacia in corrispondenza dei termini di durata potrà far decorrere i propri effetti, in tutto o in parte, anche retroattivamente, una volta che sarà rinnovato ⁽¹⁰⁾.

Clausole di tregua sindacale e procedure di raffreddamento del conflitto

La regolazione delle clausole di tregua sindacale risulta nel complesso eterogenea. Alcuni contratti integrativi disciplinano una vera e propria procedura di raffreddamento, articolata su più giorni lavorativi o di calendario, che ha come obiettivo l'instaurazione di un processo di confronto fra più livelli negoziali al fine di evitare azioni unilaterali ⁽¹¹⁾. In altri casi, l'impegno ad una tregua sindacale è vincolato ad un periodo antecedente e ad uno successivo rispetto alla scadenza del contratto integrativo ⁽¹²⁾. Ulteriori regolazioni aziendali del diritto di sciopero sono calate nelle specificità del ciclo produttivo, per cui, oltre alle formalità in termini di preavviso, si limitano le forme di autotutela sindacale a determinate fasce orarie ⁽¹³⁾. Del tutto peculiare appare la regolazione del conflitto collettivo in una azienda del settore chimico, nella quale le parti riconoscono l'utilità – solo in determinati casi, come gli scioperi di solidarietà o gli scioperi a carattere nazionale – di una particolare forma alternativa di conflitto, denominata “sciopero bianco”, che si concretizza nel mantenimento dell'impegno lavorativo da parte dei lavoratori senza che questi percepiscano il compenso, con l'onere della società di versare la somma trattenuta su un fondo speciale a gestione concordata con la RSU

⁽¹⁰⁾ È il caso dell'integrativo Plantisavio, con il quale le parti stabiliscono che dalla scadenza fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo si applicheranno le disposizioni normative ed economiche del CCNL, ma una volta stipulato il nuovo integrativo, esso potrà far decorrere i propri effetti, in tutto o in parte, anche retroattivamente.

⁽¹¹⁾ È il caso del contratto integrativo di Telespazio e-Geos (aziende del gruppo Leonardo), che riprende quanto già previsto dall'accordo della capogruppo. In questo caso, la procedura di raffreddamento ha una durata progressiva che può estendersi fino a 14 giorni, nei quali la tematica di conflitto viene affrontata, sequenzialmente, a livello di unità produttiva, divisione operativa, livello centrale. Una procedura di raffreddamento è contenuta altresì negli accordi Redaelli Tecna e Novotel Venezia Mestre Castellana.

⁽¹²⁾ Un esempio è costituito dal contratto integrativo Bertos.

⁽¹³⁾ È il caso dell'integrativo Riva Acciaio, nel quale le OO.SS. si impegnano ad un esercizio del diritto di sciopero che tenga conto dei costi dell'energia nell'arco della giornata.

(¹⁴). In ultimo, nell'ambito delle attività ricadenti nel perimetro dei servizi pubblici essenziali, la contrattazione aziendale agisce nei limiti della disciplina di riferimento (legge n. 146/1990).

Sono numerosi gli accordi integrativi (¹⁵) che prevedono uno specifico impegno delle OO.SS. a non avanzare all'azienda ulteriori richieste di carattere collettivo, sia di tipo normativo che di tipo economico, nell'arco della vigenza del contratto integrativo (c.d. clausole di tregua con efficacia assoluta); altri accordi (¹⁶), invece, limitano l'impegno ad evitare ogni rivendicazione sindacale alle materie oggetto di definizione da parte del contratto (c.d. clausole di tregua con efficacia relativa).

Clausole di inscindibilità

Le clausole di inscindibilità impediscono ai singoli lavoratori o alle OO.SS. di disaggregare le diverse previsioni contrattuali al fine di godere esclusivamente di quelle ritenute più favorevoli e di escludere quelle peggiorative. Nell'insieme di contratti analizzati, tali clausole si limitano ad una generica previsione di inscindibilità delle disposizioni dei relativi contratti integrativi, senza però individuare alcun tipo di sanzione in caso di violazione (¹⁷). Peraltro, sono pochi gli accordi di secondo livello che specificano il fine di questa tipologia di clausole (¹⁸).

Procedure di rinnovo dei contratti

Non sono molti i contratti collettivi aziendali analizzati a stabilire specifiche procedure per il loro rinnovo. Spesso, quando giunte al termine di vigenza, le intese si intendono tacitamente prorogate di anno in anno, salvo recesso di almeno una delle parti da comunicare dai 2 ai 6 mesi

(¹⁴) Il riferimento è all'integrativo Huntsman.

(¹⁵) Alcuni esempi sono rintracciabili negli integrativi Bertos, Comeca, Eural Gnutti, Feralpi Siderurgica e Lottomatica.

(¹⁶) Si considerino, ad esempio, i contratti collettivi aziendali Bonfiglioli, Fastweb e Riva Acciaio.

(¹⁷) Si vedano gli integrativi Bonfiglioli e Huntsman, nonché l'accordo ponte di Ternaris Dalmine.

(¹⁸) A farlo sono, ad esempio, gli integrativi Feralpi Siderurgica, Fonderie Glisenti e Redalli Tecna.

prima della scadenza ⁽¹⁹⁾. In qualche caso, però, le parti prevedono di incontrarsi qualche mese prima del termine di vigenza per definire i contenuti del nuovo accordo ⁽²⁰⁾.

1.2. Sistema di relazioni industriali e bilateralità

Procedure e diritti di informazione e consultazione

Diverse intese regolano le procedure e i diritti di informazione e consultazione a livello di gruppo, azienda o di singola unità produttiva. Spesso tali disposizioni sono anticipate da dichiarazioni circa l'importanza di un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo, di una informazione e una consultazione tempestive e di un dialogo costruttivo tra le parti, al fine di accrescere la competitività sul mercato, affrontando congiuntamente le tematiche di cambiamento e le eventuali ricadute sulle condizioni e l'organizzazione del lavoro ⁽²¹⁾.

In alcuni contratti, le procedure e i diritti di informazione e consultazione sono introdotti con l'esplicito obiettivo di dare seguito alle previsioni comunitarie sul tema: direttiva 2002/14/CE e direttiva 2009/38/CE, quest'ultima riguardante l'istituzione di un Comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ⁽²²⁾. In altri casi, invece, le parti fanno riferimento alla neces-

⁽¹⁹⁾ Si vedano i contratti collettivi aziendali Bonfiglioli, Carrefour, LAG, Monier, Riva Acciaio, Robintur, Seco Tools Italia e Tessitura di Crevacuore.

⁽²⁰⁾ Esempi, in questo senso, sono riscontrabili negli accordi Lemur, Lottomatica, Martelli F.lli e Obi Italia.

⁽²¹⁾ Si considerino, a titolo esemplificativo, i contratti collettivi Basf, Bonfiglioli, Clementoni, Danone, Fruendo, Gucci, Huntsman, Ica Market, Lottomatica, Riva Acciaio e Rovagnati. Di interesse è poi il caso dell'integrativo Linde, dove l'azienda e le OO.SS. sottolineano la necessità di bilanciare i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori con le tempistiche dettate da un contesto competitivo dinamico, in cui la velocità dei processi decisionali è elemento fondamentale. A tal fine, le parti si impegnano a portare a compimento le procedure di confronto in tempi brevi e compatibili con le esigenze aziendali.

⁽²²⁾ Si vedano gli integrativi Bonfiglioli, Carrefour, Danone, Linde e Ondulati Santerno.

sità di dare attuazione alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali in materia ⁽²³⁾.

Relativamente ai contenuti dell'informazione e consultazione, molte intese stabiliscono incontri periodici (a cadenza mensile, semestrale o annuale) tra la direzione aziendale, la RSU e, talvolta, le OO.SS. territoriali, sui temi inerenti ai piani di investimenti, all'andamento del mercato, alla situazione occupazionale, alle tipologie dei rapporti di lavoro, alle attività di formazione e quelle relative alla salute e sicurezza dei lavoratori, alle condizioni ambientali ed ecologiche, alle evoluzioni organizzative, ecc. ⁽²⁴⁾. In alcuni casi di imprese multilocalizzate, il coordinamento nazionale delle RSU è riconosciuto come l'ambito privilegiato per lo svolgimento di tali procedure ⁽²⁵⁾. Inoltre, sempre con riferimento alle imprese con più sedi nel territorio italiano, alcuni accordi analizzati suddividono le aree di miglioramento e le materie di confronto a seconda del livello (di gruppo, territoriale o di stabilimento) dove gli incontri hanno luogo ⁽²⁶⁾.

Diritti e prerogative sindacali

L'analisi dei contratti collettivi aziendali conferma, come negli anni precedenti, la presenza di clausole a carattere obbligatorio concernenti diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro. In particolare, hanno formato oggetto di pattuizione contrattuale le norme di cui al titolo III della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) con specifico riferimento al diritto di assemblea ⁽²⁷⁾, al diritto di affissione ⁽²⁸⁾, ai permessi sindacali

⁽²³⁾ Alcuni esempi sono costituiti dagli accordi Novotel Venezia Mestre Castellana, Seco Tools Italia e Telespazio e-Geos.

⁽²⁴⁾ Si considerino i contratti collettivi Basf, Bosch, Clementoni, Star, Spumador e Veneta Pali.

⁽²⁵⁾ Esempi si riscontrano negli integrativi Linde e Obi Italia. Di rilievo è altresì il caso dell'integrativo IMA, con il quale le parti si dotano di un Comitato interaziendale di indirizzo sindacale dove le diverse sigle sindacali presenti nelle aziende italiane del gruppo sono rappresentate.

⁽²⁶⁾ A titolo esemplificativo, si vedano i contratti Bonfiglioli, Carrefour, Ica Market, Lottomatica, Monier, Obi Italia, Robintur e Telespazio e-Geos.

⁽²⁷⁾ Si consideri, ad esempio, l'integrativo Ondulati Santerno, dove viene espressamente riconosciuto ai dipendenti delle ditte appaltatrici il diritto di poter partecipare alle assemblee sindacali per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione.

⁽²⁸⁾ Nell'integrativo Apofruit, ad esempio, si stabilisce che sono installate in ciascuna unità produttiva bacheche utilizzabili dalle OO.SS., dalle RSU e dalle RLS. La clauso-

(²⁹) e ai locali delle RSA (³⁰). Rispetto agli anni precedenti, si rinviene, inoltre, una frequenza maggiore di clausole con richiami espliciti all'esigenza di contenimento dei costi connessi all'esercizio dei diritti sindacali, solitamente attraverso una disciplina di dettaglio a contenuto integrativo rispetto alle norme di legge (³¹).

Ulteriori agibilità sindacali riguardano, ad esempio, la possibilità di utilizzo dell'intranet aziendale per le informazioni che la RSU deve dare ai lavoratori (³²), la disponibilità ad organizzare specifici incontri con i nuovi assunti sui diritti sindacali e il ruolo della RSU (³³) e l'opportunità

la è accompagnata dalla specificazione che l'azienda si assume l'impegno di installare a fianco alle bacheche sindacali un dispensatore di materiale informativo di interesse sindacale, specialmente rivolto ai neoassunti.

(²⁹) In questo ambito, sono solitamente previste clausole che riconoscono formalmente quanto già previsto dalla contrattazione nazionale, oppure clausole a contenuto integrativo del *quantum* previsto dalle disposizioni contrattuali di livello superiore. Si rinviene, a titolo di esempio, il caso di Elixir Ristorazione, nella quale è stato definito un monte annuo di ore per l'insieme delle RSA in sostituzione a quello stabilito dalle norme del contratto nazionale. La clausola è accompagnata da una previsione in cui si afferma che le modalità di fruizione e gestione di detti permessi saranno oggetto di futura pattuizione.

(³⁰) A titolo esemplificativo, nell'integrativo Ondulati Santerno, l'azienda riconosce alla RSU e al RLS la possibilità di utilizzare un locale idoneo anche per ospitare le strutture sindacali sottoscrittrici del contratto aziendale.

(³¹) Nell'accordo Fondital, ad esempio, si stabilisce che l'assemblea deve avvenire in fasce orarie prestabilite collocate nello spazio di tempo compreso tra due turni di lavoro prevedendo, per il personale di uno dei due turni, ore di lavoro straordinario in sostituzione dei lavoratori in assemblea. Sulla base di una intesa sottoscritta in Plantisavio, invece, si prevede che l'azienda corrisponda la retribuzione oraria per le ore di assemblea fuori dall'orario di lavoro nei confronti di quei lavoratori che vi abbiano partecipato modificando opportunamente la collocazione oraria del proprio turno di lavoro. Una clausola del contratto aziendale Mellin specifica, infine, che le assemblee sindacali si terranno prioritariamente in coincidenza con le riunioni aziendali a livello nazionale, per rendere compatibili le esigenze di contenimento di costo in termini organizzativi e favorire la massima partecipazione dei lavoratori.

(³²) È il caso dell'integrativo Danone, in cui si conferma la possibilità per la RSU di utilizzare la bacheca elettronica all'interno dell'Intranet aziendale secondo le specifiche indicazioni precedentemente fornite dall'azienda, al fine di garantire il rispetto delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

(³³) Nell'integrativo Riva Acciaio, ad esempio, le parti assumono l'impegno di organizzare un incontro di un'ora tra i nuovi assunti, la RSU e la Direzione del personale, allo scopo di illustrare i diritti sindacali derivanti dalle disposizioni contrattuali, nonché le funzioni e attività della RSU.

di estendere l'applicazione della legge n. 300/1970 in tutte le unità produttive, prescindendo dal numero di dipendenti impiegati ⁽³⁴⁾.

Commissioni e organismi paritetici aziendali

Dall'analisi dei contenuti contrattuali emerge una varietà di Commissioni paritetiche istituite *ad hoc* nelle diverse realtà aziendali. Particolarmente diffuse risultano le Commissioni competenti per la formazione, riconosciuta nel suo ruolo strategico come leva per la competitività ⁽³⁵⁾. Di competenza delle stesse Commissioni anche il tema della professionalità e dei percorsi di carriera. Comuni risultano, altresì, le Commissioni in tema di welfare: alcune sono istituite per finalità di monitoraggio di un piano welfare già precedentemente implementato ⁽³⁶⁾; altre sono più dedicate ad attività di monitoraggio dei livelli di benessere del dipendente, in correlazione specialmente al rapporto tra i colleghi e l'ambiente di lavoro ⁽³⁷⁾. Casi più particolari contemplan una Commissione istituita al fine di approfondire il tema dell'invecchiamento attivo e dell'inclusione nel tentativo di ampliare le opportunità per la valorizzazione delle diversità esistenti in azienda e sostenere la non discriminazione ⁽³⁸⁾; un Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione dei lavoratori con disabilità ⁽³⁹⁾; una Commissione "partenza da casa", istituita alla stregua di un organismo di controllo e di valutazione di un progetto legato alla mobilità dei lavoratori in forza ⁽⁴⁰⁾. Molti i riferimenti, nelle intese analizzate, anche a Commissioni paritetiche istituite al fine di monitorare l'andamento pro-

⁽³⁴⁾ È il caso del contratto collettivo di Ica Market, dove le parti concordano sull'opportunità di definire un impianto di agibilità sindacali che possa rispondere anche alle esigenze delle unità produttive di ridotte dimensioni e quindi convergono sull'applicazione della l. n. 300/1970 in tutte le unità produttive prescindendo dal numero di dipendenti impiegati.

⁽³⁵⁾ Si considerino, ad esempio, gli accordi Carlo Colombo, Deutsche Bank, e Iper Montebello, e gli integrativi Hera, Huntsman, Obi Italia e Zignano Vetro.

⁽³⁶⁾ Si veda, ad esempio, l'integrativo Gucci.

⁽³⁷⁾ Ne costituisce un esempio il contratto collettivo aziendale Huntsman.

⁽³⁸⁾ Si veda il protocollo per lo sviluppo sostenibile del gruppo Intesa Sanpaolo del 1° febbraio 2017.

⁽³⁹⁾ Si consideri l'accordo Merck Serono di adesione al *Progetto Sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità nei contesti aziendali* e di istituzione dell'Osservatorio tecnico aziendale sull'inclusione lavorativa.

⁽⁴⁰⁾ Si veda l'accordo Snam 14 febbraio 2017.

duttivo aziendale in funzione della corresponsione del premio di risultato ⁽⁴¹⁾. Ad esse vengono riconosciuti principalmente poteri di controllo e monitoraggio, ma anche di avanzamento di proposte di miglioramento e di risoluzione di eventuali problematiche inerenti al tema. Inoltre, non mancano aziende che istituiscono Commissioni paritetiche in tema di pari opportunità ⁽⁴²⁾, sicurezza ⁽⁴³⁾ o di efficienza del processo produttivo ⁽⁴⁴⁾. Infine, in un accordo si prevede l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di monitorare l'attuazione dell'accordo stesso ⁽⁴⁵⁾.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Beneficiando, oltre che della tassazione agevolata, anche di una parziale decontribuzione, ai sensi dell'articolo 55 del decreto-legge n. 50/2017, i premi di risultato stabiliti tramite contratti collettivi aziendali che istituiscano altresì strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro registrano una certa frequenza nell'insieme di accordi analizzati. Nell'ambito di questi progetti tesi a promuovere la partecipazione dei lavoratori ai miglioramenti di processo e di prodotto in azienda, si riscontrano: sistemi volti ad incentivare la presentazione di proposte innovative da parte dei dipendenti, spesso gestiti nell'ambito di Commissioni paritetiche o comunque in maniera coordinata tra RSU/OO.SS. e responsabili aziendali ⁽⁴⁶⁾; gruppi di lavoro nei quali i dipendenti sono chiamati a collaborare direttamente con i responsabili aziendali, contribuendo in modo costruttivo e propositivo, con la loro professionalità e competenza, allo sviluppo sostenibile dell'azienda ⁽⁴⁷⁾.

⁽⁴¹⁾ Si considerino gli accordi Bontempi, Fastweb, Persidera e Tim.

⁽⁴²⁾ Si veda il protocollo welfare di Eni del 4 luglio 2017 e l'integrativo Obi Italia.

⁽⁴³⁾ È il caso degli accordi Carlo Colombo ed Enel.

⁽⁴⁴⁾ Si considerino gli integrativi Europrofili Group e Zignano Vetro. L'integrativo Conforama, invece, prevede una Commissione paritetica Servizi di vendita, costituita da un rappresentante aziendale e sindacale (per ciascuna organizzazione presente) e finalizzata a promuovere l'interazione tra le parti sui temi del servizio reso al cliente nonché sull'individuazione degli strumenti più idonei a rilevare il grado di soddisfazione del cliente stesso.

⁽⁴⁵⁾ È il caso dell'accordo Almviva 16 febbraio 2017.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. Bonfiglioli, Crown Imballaggi Italia.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. Bonfiglioli.

2. Organizzazione del lavoro

2.1. Inquadramento, mansioni e sviluppo professionale

Diritto all'apprendimento e alla formazione permanente

Dove normate, la crescita professionale dei lavoratori e la loro formazione vengono considerate fattori strategici ai fini della competitività dell'azienda. Le disposizioni della contrattazione collettiva in tale ambito riguardano cinque tipi di misure: la pianificazione dei percorsi formativi; l'istituzione di organismi paritetici; i contenuti e le modalità di svolgimento delle attività formative; il loro finanziamento; la loro certificazione.

Relativamente alla pianificazione e verifica dei percorsi formativi, emerge dai contratti analizzati la valorizzazione del modello partecipativo⁽⁴⁸⁾, con il sempre maggiore coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS. che, attraverso incontri periodici, possono avanzare proposte da inserire nel piano formativo annuale⁽⁴⁹⁾. L'istituzione di Commissioni o Comitati paritetici (composti in egual misura da rappresentanti aziendali e sindacali) appare coerente con questa visione⁽⁵⁰⁾. A questi organismi vengono attribuiti i compiti di definire i fabbisogni formativi, verificare la coerenza dei percorsi progettati e monitorarne l'andamento⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. Apofruit, Bontempi, Feralpi Siderurgica, Isringhausen, Metalgamma, Ondulati Santerno.

⁽⁴⁹⁾ A titolo esemplificativo, l'integrativo Danone specifica che: «Entro il primo quadrimestre di ogni anno, a seguito di un approfondito confronto con la RSU si redigerà il piano di formazione annuale che sarà programmato tenendo in considerazione per tutta la popolazione aziendale, lo sviluppo delle competenze, i contenuti professionali, i livelli di responsabilità e autonomia necessari all'organizzazione futura della Società».

⁽⁵⁰⁾ Cfr. Huntsman, Iper Montebello, Robintur, Seco Tools, Telespazio e-Geos. In base a quest'ultimo accordo, è prevista, in via sperimentale, la costituzione di una Commissione paritetica di sito (in coordinamento con la Commissione paritetica nazionale) composta da 3 componenti di parte datoriale e 3 componenti di parte sindacale. In Huntsman, invece, è istituita una Commissione Formazione e professionalità con il compito di proporre iniziative coerenti con i fabbisogni aziendali, di attivare i programmi di formazione e di monitorarne l'andamento.

⁽⁵¹⁾ L'analisi dei bisogni formativi è supportata, talvolta, dall'utilizzo delle Guide per Ruolo alle Azioni Formative (GRAF), che sistematizzano l'offerta formativa azien-

Con riferimento allo svolgimento dell'attività formativa, nella maggioranza dei contratti analizzati le ore dedicate alla formazione sono considerate come orario effettivo di lavoro. Tante sono le intese che prevedono ore aggiuntive rispetto a quelle stabilite dalla contrattazione nazionale ⁽⁵²⁾, anche attraverso l'istituzione di “pacchetti formativi” destinati a ciascun lavoratore, i cui contenuti possono essere differenziati a seconda dei ruoli ricoperti ⁽⁵³⁾. Tra i contenuti riportati spicca l'ingresso delle tematiche inerenti alle tecnologie digitali e all'*Industry 4.0* ⁽⁵⁴⁾, nonché il caso di un'azienda tessile che al fine di migliorare le relazioni sindacali si impegna ad avviare momenti formativi destinati a tutti gli attori coinvolti su temi quali la comprensione degli indicatori economici aziendali e lo scenario competitivo in cui opera l'azienda ⁽⁵⁵⁾. Tuttavia, è bene notare che in diversi contratti la formazione è indirizzata principalmente a sensibilizzare i lavoratori su salute e sicurezza sul luogo di lavoro in linea con quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 ⁽⁵⁶⁾.

Alcuni accordi aziendali istituiscono vere e proprie Accademie, scuole interne di formazione professionale rivolte tutti i dipendenti ⁽⁵⁷⁾. Diversamente, altre intese consentono ai lavoratori di fruire della formazione prevista in modalità innovative, come l'*e-learning* ⁽⁵⁸⁾. Infine, la quasi

dale e ne agevolano la personalizzazione (PAFI), la conoscibilità e la tempestiva pianificazione, come avviene, ad esempio, sulla base dell'accordo Monte Paschi di Siena.

⁽⁵²⁾ Cfr. Berco, Monte dei Paschi di Siena, Seco Tools, Telespazio e-Geos. In Seco Tools, vengono messe a disposizione, salvo esigenze aziendali, 32 ore di formazione per ciascun lavoratore, rispetto alle 24 ore richiamate dal CCNL. In Monte dei Paschi di Siena, invece, in linea con quanto previsto dal CCNL, l'attività formativa si svolge nell'ambito di un primo pacchetto di 24 ore e di un ulteriore pacchetto di 26 ore, di cui 8 ore da svolgere sempre in orario di lavoro.

⁽⁵³⁾ Cfr. Berco, Monte dei Paschi di Siena.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. G.D., SCM. In quest'ultimo caso, l'azienda si impegna a formare 5 “senior trainer di *Industry 4.0*” e successivamente tutti i lavoratori che saranno coinvolti nei processi di digitalizzazione con corsi base di almeno 8 ore pro capite.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. Marzotto.

⁽⁵⁶⁾ In Eni, ad esempio, sono previsti corsi formativi specifici su salute e sicurezza per tutti i lavoratori che accederanno allo *smart working*.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. Berco, Huntsman, Monte Paschi di Siena. In quest'ultimo caso, l'attività di formazione è programmata e presidiata dalla c.d. “MPS Academy”. In Huntsman, invece, è istituita una Training Academy, attraverso la quale i tecnici interni saranno coinvolti come docenti e mentori dei più giovani nei percorsi di formazione.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. Acraf, Monte dei Paschi di Siena. Quest'ultimo accordo dispone l'utilizzo da parte dei lavoratori di un pacchetto di 7,5 ore pro capite di “tempo protetto” da de-

totalità delle attività formative dettagliate nei contratti in esame è finanziata con le risorse di fondi interprofessionali per la formazione continua⁽⁵⁹⁾.

Dall'analisi effettuata, emerge l'interesse delle parti firmatarie a certificare l'attività formativa svolta dal singolo lavoratore. A tal fine, è spesso prevista l'istituzione di un libretto formativo individuale, su cui sono annotati tutti gli eventi a cui il lavoratore abbia partecipato⁽⁶⁰⁾. In alternativa, con l'obiettivo di un miglior monitoraggio delle attività organizzate all'interno della realtà aziendale, alcuni contratti istituiscono un registro della formazione, contenente anch'esso i dati relativi ad ogni lavoratore⁽⁶¹⁾.

Interventi sui sistemi di classificazione

Gli interventi della contrattazione aziendale sul tema della classificazione e inquadramento del personale riguardano alternativamente previsioni di carattere procedurale o, in misura minore, vere e proprie modifiche ai sistemi classificatori. Relativamente alla prima tipologia, è possibile rilevare disposizioni relative a futuri incontri tra le parti per l'aggiornamento dell'inquadramento professionale⁽⁶²⁾. In questo ambito, è spesso favorito il coinvolgimento della RSU e delle OO.SS. territoriali, cui è attribuito il compito di verificare la congruità tra il livello di inquadramento dove è collocato il personale e le mansioni svolte dallo stesso, al fine di valutare l'opportunità o meno di un aggiornamento delle dichiarazioni⁽⁶³⁾. In altri casi, l'assegnazione ad un livello di inquadramento superiore è subordinata alla conclusione di un iter formativo e alla valuta-

dicare a tale scopo, secondo una calendarizzazione di dettaglio che ne garantisca la sostenibilità logistico-organizzativa.

⁽⁵⁹⁾ Cfr. Agricola Tre Valli, Basf, Refresco, Rovagnati, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. Agricola Tre Valli, Ama, Apofruit, Telespazio e-Geos. L'integrativo Agricola Tre Valli prevede che, dall'anno 2018, attraverso lo strumento dei totem, sarà possibile per ogni dipendente consultare il proprio curriculum formativo e su richiesta verranno forniti gli attestati di formazione.

⁽⁶¹⁾ Cfr. Gruppo SCM.

⁽⁶²⁾ Cfr. Berco, Fendi.

⁽⁶³⁾ Cfr. Berco, Feralpi Siderurgica, Ondulati Santerno.

zione sullo stato di acquisizione delle relative competenze ⁽⁶⁴⁾. Diversamente, si individuano accordi in base ai quali il passaggio di livello può avvenire solo nel rispetto di una serie di parametri oggettivi individuati da gruppi paritetici appositamente istituiti ⁽⁶⁵⁾.

Con riferimento alla seconda categoria di interventi citati, sono riscontrabili principalmente disposizioni che introducono nuove figure professionali ⁽⁶⁶⁾ o che modificano declaratorie o profili professionali ⁽⁶⁷⁾.

Mansioni

Seppur non particolarmente diffusi nell'insieme di accordi analizzato, gli interventi della contrattazione aziendale in tema di mansioni riguardano prevalentemente regole di carattere procedurale, relative al coinvolgimento della RSU e/o dell'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore nelle questioni inerenti alle mansioni e l'eventuale mutamento delle stesse. Più specificatamente, alcuni contratti introducono procedure di informazione ⁽⁶⁸⁾ o consultazione ⁽⁶⁹⁾ nelle eventualità in cui l'azienda intenda procedere al demansionamento del lavoratore. Tali procedure sono essenzialmente finalizzate a garantire una tutela al lavoratore coinvolto, anche attraverso la valutazione, da parte dei rappresentanti sindacali, di tutte le possibili soluzioni alternative in grado di consentire una proficua applicazione delle conoscenze e competenze del lavoratore, nonché il

⁽⁶⁴⁾ Cfr. Ama, Banca Popolare dell'Alto Adige. Quest'ultimo prevede, ai fini dell'avanzamento professionale, un periodo transitorio di 12 mesi per i profili professionali di livello più alto, e di 5 mesi per gli altri dipendenti.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. Rovagnati.

⁽⁶⁶⁾ L'integrativo Apofruit, ad esempio, introduce sei nuove figure professionali nel livello "super-qualificato". Il contratto aziendale del Gruppo SCM, invece, introduce e dettaglia le figure del montatore meccanico e dell'assemblatore elettrico.

⁽⁶⁷⁾ L'integrativo Banca Popolare dell'Alto Adige include una sezione interamente dedicata alla classificazione di tutti i profili professionali, con la descrizione delle relative mansioni, delle capacità tecnico-organizzative e delle responsabilità connesse, ognuno con il proprio inquadramento minimo e gruppo di posizione assegnato. In particolare, il contratto aziendale specifica che: «Le mansioni attribuite ai singoli profili possono essere di volta in volta oggetto di modifica/integrazione/sostituzione da parte della Banca in presenza di esigenze tecnico-organizzative e o produttive».

⁽⁶⁸⁾ Cfr. Riva Acciaio.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. Lamborghini.

mantenimento della precedente posizione retributiva ⁽⁷⁰⁾. Con riferimento alla possibilità di svolgere mansioni superiori, invece, alcune intese consentono al dipendente di presentare formale richiesta all'ufficio del personale, che poi ne valuterà la fattibilità sulla base delle esigenze tecniche e organizzative dell'azienda ⁽⁷¹⁾.

2.2. Mobilità geografica

Trasferte

Nella contrattazione collettiva aziendale del 2017, la regolazione delle trasferte appare piuttosto frequente ed eterogenea. Dal punto di vista definitorio, la trasferta può essere associata a qualsiasi attività lavorativa svolta dal dipendente in un luogo diverso dalla normale sede di lavoro ⁽⁷²⁾, a qualsiasi attività lavorativa svolta in un'altra unità operativa o luogo, collocati in un altro Comune e a una distanza maggiore dalla propria abitazione rispetto alla tradizionale sede di lavoro ⁽⁷³⁾ o, ancora, a qualsiasi attività lavorativa svolta presso altra sede distante almeno 30 chilometri dalla propria sede di lavoro, per una durata complessiva non inferiore a 13 ore ⁽⁷⁴⁾. La durata della trasferta è generalmente intesa come il periodo intercorrente tra la partenza (dalla propria sede di lavoro o dalla propria abitazione) e il rientro (presso la propria sede di lavoro o presso la propria abitazione) ⁽⁷⁵⁾; la trasferta può essere svolta utilizzando mezzi pubblici, autovetture aziendali, mezzi di trasporto personali o a noleggio ⁽⁷⁶⁾.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. SCM

⁽⁷¹⁾ Cfr. Compagnia Italiana di Navigazione, Banca Popolare dell'Alto Adige.

⁽⁷²⁾ Cfr., ad esempio, Gucci. In questo integrativo, Perogazione dell'indennità di trasferta è comunque subordinata allo svolgimento dell'attività lavorativa a una distanza di almeno 30 chilometri dalla normale sede di lavoro.

⁽⁷³⁾ Cfr., ad esempio, Robintur.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. Telespazio e-Geos. Stando a questo integrativo, si considera trasferta c.d. "breve" l'attività lavorativa svolta dal dipendente presso altra sede distante almeno 30 chilometri dalla abituale sede di lavoro, per una durata non inferiore a 9 ore e fino a 13 ore; si considera, invece, "uscita per servizio" l'attività lavorativa svolta presso altra sede e per la quale non si determinano le ipotesi di trasferta e trasferta breve, precedentemente indicate.

⁽⁷⁵⁾ Cfr., ad esempio, Gucci.

⁽⁷⁶⁾ Cfr., ad esempio, Robintur, Telespazio e-Geos.

Gli accordi collettivi aziendali prevedono la corresponsione di un'indennità di trasferta il cui ammontare può essere fisso ⁽⁷⁷⁾ o, come accade nella maggior parte dei casi, parametrato sulle particolari condizioni in cui la trasferta si svolge e/o sulle caratteristiche del lavoratore: alcuni accordi prevedono indennità diverse a seconda del luogo in cui il dipendente deve recarsi ⁽⁷⁸⁾; altri prevedono importi differenti in base alla durata della trasferta ⁽⁷⁹⁾ o alla sua collocazione temporale ⁽⁸⁰⁾; altri ancora, tenuto conto delle suddette variabili, riconoscono indennità diverse sulla base del livello di inquadramento del lavoratore ⁽⁸¹⁾. Con riferimento ai mezzi di trasporto, accanto al rimborso dei biglietti dei mezzi pubblici utilizzati dal dipendente o alla previsione di apposite autovetture aziendali ⁽⁸²⁾, gli accordi collettivi aziendali prevedono, nei casi in cui il lavoratore utilizzi la propria autovettura, un apposito rimborso basato sui chilometri percorsi ⁽⁸³⁾, nonché specifiche coperture assicurative ⁽⁸⁴⁾.

Missioni

Le missioni non costituiscono un tema particolarmente trattato nell'insieme di accordi aziendali analizzati. Tuttavia, missioni aziendali possono riguardare i casi in cui il lavoratore sia chiamato a svolgere la propria prestazione presso altre sedi aziendali o presso altre società ⁽⁸⁵⁾. In queste circostanze, il lavoratore può utilizzare autovetture aziendali,

⁽⁷⁷⁾ Cfr., ad esempio, Fastweb.

⁽⁷⁸⁾ Cfr., ad esempio, Metalgamma, Necta. La prima azienda prevede indennità diverse a seconda che la trasferta abbia luogo in Italia o all'estero; la seconda distingue tra trasferte all'interno o all'esterno del continente europeo.

⁽⁷⁹⁾ Cfr., ad esempio, Metalgamma, Comeca. La prima azienda eroga importi differenti nel caso la trasferta abbia durata di mezza giornata o di una giornata intera; la seconda stabilisce indennità diverse a seconda che la trasferta preveda o meno il pernottamento.

⁽⁸⁰⁾ Cfr. Robintur. Questo accordo prevede indennità diverse per i lavoratori in trasferta nei giorni feriali e per quelli in trasferta nei giorni festivi.

⁽⁸¹⁾ Cfr. Gucci.

⁽⁸²⁾ Cfr., ad esempio, Mellin e Robintur.

⁽⁸³⁾ Cfr., ad esempio, Consorzio Bonifica Garda e Robintur.

⁽⁸⁴⁾ Cfr. Mellin e Robintur.

⁽⁸⁵⁾ Cfr., ad esempio, Cevico.

mezzi pubblici o mezzi di trasporto personali ⁽⁸⁶⁾. Generalmente, gli accordi in esame si concentrano sulla disciplina delle indennità di missione e dei conseguenti rimborsi, collegandone l'ammontare a diversi parametri ⁽⁸⁷⁾. In alcuni casi, con l'obiettivo di contenere i costi aziendali, vengono distinte diverse tipologie di missione in relazione alla distanza che il lavoratore deve percorrere: per le missioni che comportano un viaggio (fuori dal territorio del Comune in cui ha sede l'azienda) superiore ai 25 chilometri, si prevede il rimborso c.d. "a piè di lista"; diversamente, per le missioni c.d. "a corto raggio", viene concesso il rimborso delle spese sostenute per l'accesso ai mezzi pubblici; oppure, se la sede di destinazione è più vicina alla residenza del dipendente rispetto alla sede di lavoro abituale, non si prevede alcun rimborso ⁽⁸⁸⁾.

Trasferimenti

Il tema dei trasferimenti non risulta frequente nell'ambito degli accordi aziendali analizzati. È, tuttavia, riscontrabile una valutazione positiva delle parti nei confronti di quelle ipotesi di trasferimento interne all'azienda, finalizzate a favorire la ricollocazione aziendale dei lavoratori, qualora determinate esigenze tecnico-organizzative o produttive comportassero eccedenze in un particolare sito aziendale ⁽⁸⁹⁾. In questi casi, viene concordata con le rappresentanze sindacali un'attenta procedura per l'individuazione del personale da trasferire e vengono elencate le misure tese ad accompagnare i lavoratori nelle prime fasi del trasferimento (es. dotazione di un furgone per il trasloco, assistenza nella ricerca di una nuova soluzione abitativa, corresponsione di una somma *una tantum*).

⁽⁸⁶⁾ Cfr., ad esempio, Cevico. In questo accordo, in particolare, si stabilisce che i dipendenti in missione debbano servirsi, innanzitutto, delle vetture messe a disposizione dall'azienda e, solo qualora queste ultime non siano disponibili, è ammesso l'utilizzo della autovettura personale, subordinandolo tuttavia al consenso del responsabile su tempi e percorrenze.

⁽⁸⁷⁾ Cfr., ad esempio, Robintur.

⁽⁸⁸⁾ Cfr. Fruendo.

⁽⁸⁹⁾ Cfr., ad esempio, Siram.

Pendolarismo

Sotto questo profilo, risulta di particolare interesse la disposizione contenuta in un accordo, relativa alla conferma di una indennità corrisposta mensilmente ai lavoratori che si trovano in situazioni di particolare disagio dovuto alla distanza casa-lavoro. In alternativa alla c.d. “indennità di pendolarismo”, è previsto il versamento di pari importo da parte dell’azienda alla posizione individuale del lavoratore presso fondo pensionistico complementare ⁽⁹⁰⁾.

2.3. Orario di lavoro

Orario normale di lavoro

Sono diverse le intese analizzate nel precisare la durata dell’orario normale di lavoro e la distribuzione delle ore lavorative durante la giornata ⁽⁹¹⁾, talvolta differenziate anche a seconda della categoria legale di appartenenza dal lavoratore ⁽⁹²⁾, del reparto produttivo in cui è impiegato ⁽⁹³⁾ o del periodo dell’anno (es. estivo o invernale) di riferimento ⁽⁹⁴⁾. Nell’ambito della regolazione dell’orario normale di lavoro, alcuni accordi stabiliscono anche la distribuzione e la durata delle pause durante la giornata, tendenzialmente finalizzate a garantire un breve ristoro e recupero psico-fisico per i lavoratori che operano ininterrottamente per un certo numero di ore ⁽⁹⁵⁾. Uno spazio importante è riservato dalla contrattazione collettiva alla pausa per il pasto, in merito alla quale le parti chia-

⁽⁹⁰⁾ Cfr. Banca Popolare dell’Alto Adige.

⁽⁹¹⁾ Cfr., ad esempio, Basf, Berto’s, Beta Utensili, Comec, Huntsman, Plantisavio.

⁽⁹²⁾ Cfr., ad esempio, Seco Tools.

⁽⁹³⁾ Cfr., ad esempio, LAG.

⁽⁹⁴⁾ Cfr., ad esempio, Consorzio di bonifica Garda Chiese del settore agroalimentare.

⁽⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, Apofruit, Bosch, Carrefour, Clementoni, Martelli, Nord Motoriduttori, Plantisavio. Di particolare interesse risulta l’accordo Intesa Sanpaolo (1° febbraio 2017), che, per rispondere ad eventuali esigenze di conciliazione vita-lavoro, consente al personale delle aree professionali di avanzare formale richiesta per ottenere la concessione ad effettuare, in via non occasionale, un intervallo meridiano della durata massima di 2 ore, in deroga a quanto praticato nell’unità produttiva di assegnazione.

riscono una serie di questioni quali la necessità o meno di timbrare il badge ed eventuali procedure in caso di sfioramento del tempo a disposizione ⁽⁹⁶⁾.

Orario straordinario

Nell'insieme di accordi analizzati, emerge un numero significativo di disposizioni riguardanti l'istituto dello straordinario. In questo ambito, è possibile distinguere tra interventi riguardanti il numero massimo di ore che possono essere prestate dal dipendente in regime di straordinario ⁽⁹⁷⁾; clausole relative alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nella giornata del sabato ⁽⁹⁸⁾; disposizioni che introducono o modificano le maggiorazioni applicate al lavoro straordinario in ragione delle diverse casistiche (durante la settimana, nei giorni festivi, in orario notturno, ecc.) ⁽⁹⁹⁾; ulteriori interventi riguardanti ad esempio il personale abilitato a svolgere prestazioni in regime di straordinario ⁽¹⁰⁰⁾.

Regimi di orario a turni

I regimi di orario a turni si presentano, generalmente, molto diversificati e complessi, poiché costruiti e modellati sulla base delle esigenze specifiche di ogni azienda. Nell'eterogeneità degli schemi individuati, è comunque possibile distinguere tra:

⁽⁹⁶⁾ Cfr., ad esempio, Basf, Berco, Gucci, Huntsman, LAG, Marconi Industrial Service, Telespazio e-Geos.

⁽⁹⁷⁾ Cfr., ad esempio, Carcano, Compagnia Italiana di Navigazione, Consorzio di bonifica Garda Chiese, Liberty Lines, Martelli, MB Mangimi, Moby, Trafiliera A. Mauri e figli. In particolare, l'integrativo Consorzio di bonifica Garda Chiese stabilisce che le prestazioni di lavoro straordinario da parte del personale dipendente possono superare il numero di ore annue massime stabilite, sia dal CCNL applicato che dall'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 66/2003, in caso di prestazioni rese dai guardiani idraulici o dal personale tecnico, «in ragione delle esigenze organizzative connesse rispettivamente al servizio irriguo e alla gestione delle centrali idroelettriche».

⁽⁹⁸⁾ Cfr., ad esempio, Martelli F.lli, Molino Piantoni, Plantisavio.

⁽⁹⁹⁾ Cfr., ad esempio, Berto's, Bosch, Carrefour, Comeca, Martelli, MB Mangimi.

⁽¹⁰⁰⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Telespazio e-Geos che sancisce che «a partire dal 1° gennaio 2017 la prestazione del lavoro straordinario sarà riconosciuta al personale inquadrato fino alla categoria contrattuale 6° compresa».

- 1) sistemi a ciclo continuo, osservati principalmente nel settore agroalimentare e in quello metalmeccanico, in base ai quali l'attività produttiva si svolge 7 giorni alla settimana, 24 ore su 24, comportando quindi un uso degli impianti per 365 giorni l'anno ⁽¹⁰¹⁾;
- 2) sistemi a ciclo 4-2, previsti su 7 giorni con 2 turni giornalieri, uno diurno e uno pomeridiano ⁽¹⁰²⁾;
- 3) sistemi che prevedono un'organizzazione del lavoro articolata su 10 turni settimanali, con 2 turni di 8 ore per 5 giorni alla settimana ⁽¹⁰³⁾;
- 4) sistemi che prevedono un'organizzazione del lavoro articolata su 15 turni settimanali, con 3 turni di 8 ore per 5 giorni alla settimana ⁽¹⁰⁴⁾;
- 5) sistemi che prevedono un'organizzazione del lavoro articolata su 18 turni settimanali ⁽¹⁰⁵⁾, con 3 turni di 8 ore per 6 giorni alla settimana;
- 6) sistemi che prevedono un'organizzazione del lavoro articolata su 24 turni settimanali, con 4 turni di 6 ore per 6 giorni alla settimana ⁽¹⁰⁶⁾;
- 7) sistemi che prevedono un'organizzazione del lavoro basata sul sistema dei "turni sfalsati" ⁽¹⁰⁷⁾, denominato in altri casi anche come "orari di lavoro sovrapposti" ⁽¹⁰⁸⁾ o "orario alternato" ⁽¹⁰⁹⁾.

⁽¹⁰¹⁾ Il sistema a ciclo continuo è generalmente previsto su tre o più turni con riposo a scorrimento. Cfr. Berco, LAG, Pasta Lensi, Spumador (turnazione a ciclo continuo solo per alcuni lavoratori addetti alla produzione di specifici prodotti), Telespazio e-Geos.

⁽¹⁰²⁾ Cfr., ad esempio, Molino di Lucca.

⁽¹⁰³⁾ Cfr., ad esempio, Telespazio e-Geos.

⁽¹⁰⁴⁾ Cfr. Berco, Feralpi Siderurgica, Ivar, LAG, Telespazio e-Geos.

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. Berco, Maxion Wheels, Telespazio e-Geos, Teskid.

⁽¹⁰⁶⁾ È il caso dell'accordo Valmex, con il quale si è stabilito di adottare, per un periodo determinato e per alcune linee di produzione del reparto acciaio, un sistema di turnazione articolato su 4 turni giornalieri di 6 ore per 6 giorni alla settimana dal lunedì al sabato. Tale sistema di turnazione denominato anche "6x6", comporta che gli addetti pur lavorando per 36 ore settimanali ricevano una retribuzione ragguagliata su 40 ore settimanali.

⁽¹⁰⁷⁾ L'accordo BM Vobarno, ad esempio, prevede che nel reparto magazzino spedizioni venga attuato un nuovo orario a "turni sfalsati", fissando due fasce orarie diverse ma parzialmente sovrapposte (7-15 e 12-20).

⁽¹⁰⁸⁾ In base all'accordo Fatro e Azienda Terapeutica Italiana, in aggiunta al normale orario di lavoro, sono previsti ulteriori quattro orari di lavoro con cui organizzare l'attività lavorativa dei dipendenti. Gli orari si sovrappongono tra loro nell'arco della giornata che inizia alle 6 e finisce alle 20.

⁽¹⁰⁹⁾ È il caso dell'accordo De Lucchi, che al fine di fronteggiare in modo più flessibile le esigenze della clientela e «le commesse caratterizzate da tempistiche spesso im-

Altri accordi aziendali, infine, invece di stabilire un singolo regime di orario a turni, hanno predeterminato una serie di modelli di orari di lavoro a turni applicabili negli stabilimenti dell'azienda a seconda delle esigenze, previa consultazione delle RSU ⁽¹¹⁰⁾. Diversamente, ci sono intese che semplicemente introducono una particolareggiata disciplina del sistema di turnazione adottato, senza modificarne le caratteristiche principali ⁽¹¹¹⁾. In questo ambito, si riscontrano clausole modificative delle fasce orarie di uno o più turni, l'introduzione di nuovi turni per tutti o alcuni lavoratori, disposizioni sul meccanismo di riposo dei lavoratori turnisti o sulla possibilità per i lavoratori di cambiare il proprio turno. Infine, non mancano accordi che introducono o modificano emolumenti aggiuntivi della retribuzione a titolo di indennità per le prestazioni lavorative rese in turni diurni, festivi, a ciclo continuo, ecc. ⁽¹¹²⁾.

Organizzazione del lavoro domenicale

Nell'ambito degli accordi aziendali analizzati, emergono disposizioni che stabiliscono un numero massimo di prestazioni di lavoro domenicale svolte dal personale nell'arco di un anno ⁽¹¹³⁾, i giorni di riposo compensativo ⁽¹¹⁴⁾, le tempistiche per la programmazione delle prestazioni di la-

prevedibili e difficilmente programmabili» ha introdotto due fasce orarie (7-16 e 9-18) più una terza eventuale in caso di particolari esigenze produttive (6-15). La direzione aziendale programmerà settimanalmente l'assegnazione di due squadre di lavoratori alle suddette fasce orarie, alternandole in modo equo.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. Bonfiglioli e Boschi, che prevedono rispettivamente sette e cinque possibili soluzioni di regimi di orario a turni tra cui scegliere a discrezione della direzione aziendale, in base al reparto produttivo o alle esigenze specifiche di determinati periodi.

⁽¹¹¹⁾ Si veda ad esempio l'accordo RFI che introduce un nuovo turno notturno tra la notte di venerdì e sabato aumentando da due a tre i turni notturni. L'integrativo Rimorchiatori Napoletani e l'integrativo Basf, invece, definiscono le tre fasce di orarie per i turni di mattina pomeriggio e notte. L'accordo Fincantieri modifica semplicemente l'orario del turno giornaliero per tutti i reparti dello stabilimento, mentre l'integrativo Fendi introduce due orari di lavoro "particolari", ossia due turni a cui possono essere assegnati alcuni lavoratori.

⁽¹¹²⁾ Cfr. Abet Laminati, Basf, Berco, Beta Utensili, Bosch, Clementoni, Compagnia Italiana di Navigazione, LAG, Maxion Wheels, Necta, Ondulati Santerno, Riva Acciaio, Siram.

⁽¹¹³⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Robintur con cui l'azienda si impegna a non richiedere prestazioni di lavoro domenicale superiori alle 24 giornate all'anno.

⁽¹¹⁴⁾ Cfr., ad esempio, Consorzio di bonifica Garda Chiese.

voro coincidenti con la giornata domenicale, le procedure per il confronto con le rappresentanze sindacali territoriali sul tema ⁽¹¹⁵⁾, nonché clausole disciplinanti le maggiorazioni connesse a questo tipo di prestazione ⁽¹¹⁶⁾.

Ferie, festività e fermate collettive

Nella contrattazione aziendale del 2017, gli istituti delle ferie, festività e fermate collettive si rivelano particolarmente ricorrenti. In merito al primo istituto, si rinvencono intese che chiariscono l'ammontare di giorni di ferie a disposizione dei dipendenti, anche sulla base dell'orario di lavoro prestato ⁽¹¹⁷⁾, nonché le procedure e tempistiche per una efficiente programmazione delle ferie durante l'anno, che di norma deve tenere conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali ⁽¹¹⁸⁾. Frequenti sono altresì le disposizioni riguardanti piani di smaltimento delle ferie residue ⁽¹¹⁹⁾ o la possibilità per i lavoratori stranieri di godere di un periodo prolungato di ferie per poter recarsi nei rispettivi Paesi di origine ⁽¹²⁰⁾. Infine, si rinvencono intese che consentono una gestione delle ferie residue quale strumento alternativo agli ammortizzatori sociali, nei casi di comprovate necessità ⁽¹²¹⁾, o che permettono ai lavoratori di cedere le ferie maturate a colleghi che si trovino in condizioni di grave e reale difficoltà ⁽¹²²⁾.

Con riferimento alle festività, quella del Santo Patrono è stata oggetto di diverse pattuizioni. Nello specifico, le aziende con stabilimenti in di-

⁽¹¹⁵⁾ Cfr. Coop Lombardia.

⁽¹¹⁶⁾ Cfr., ad esempio, Gucci, Robintur, Saipem. In particolare, l'integrativo Robintur stabilisce che ai lavoratori che supereranno volontariamente il tetto delle 24 domeniche lavorative all'anno, sarà concesso un incremento del 10% della maggiorazione prevista dal CCNL di riferimento.

⁽¹¹⁷⁾ Cfr., ad esempio, Basf, BAT, Nord Motoriduttori.

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. A2A, Basf, Fastweb, Fendi, Huntsman, Molino di Lucca, Nord Motoriduttori, Obi, Ondulati Santerno, Seco, Siram. A titolo esemplificativo, l'accordo Nord Motoriduttori prevede una modalità sperimentale di fruizione delle ferie (a rotazione tra i dipendenti) durante il periodo estivo, per garantire la continuità produttiva dell'azienda.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr., ad esempio, Fruendo, Mellin.

⁽¹²⁰⁾ Cfr., ad esempio, Marconi, Martelli F.lli.

⁽¹²¹⁾ Cfr., ad esempio, Berco.

⁽¹²²⁾ La c.d. "gestione solidale delle ferie" è contemplata ad esempio nell'integrativo Huntsman.

verse Province e Regioni hanno stabilito convenzionalmente una giornata in cui godere della suddetta festività ⁽¹²³⁾; alternativamente, hanno previsto un monte ore di permessi o un giorno di ferie aggiuntivo nei casi in cui il personale presti servizio nel giorno del Santo Patrono ⁽¹²⁴⁾.

Infine, sono diverse le intese che nel 2017 hanno regolato le chiusure aziendali, generalmente chiarendo le tempistiche per la pubblicazione del calendario annuale sulle chiusure collettive, previa discussione tra la direzione aziendale e la RSU ⁽¹²⁵⁾.

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 individuale e, in particolare, le procedure e tempistiche per ricevere l'autorizzazione dall'azienda, i termini entro i quali godere dei permessi maturati e i piani di smaltimento degli eventuali residui ⁽¹²⁶⁾. Infine, come nel caso delle ferie, anche per i permessi retribuiti è spesso prevista, dalla contrattazione aziendale, la c.d. "gestione solidale", in favore di quei lavoratori che versano in condizioni di particolare necessità ⁽¹²⁷⁾.

2.3.1. Regimi di orario flessibile

La flessibilità dell'orario di lavoro è un tema ricorrente nei contratti aziendali analizzati. Generalmente, la flessibilità è introdotta per far fronte alla necessità dell'azienda di gestire in maniera efficace i periodi di

⁽¹²³⁾ Cfr., ad esempio, Ondulati Santerno.

⁽¹²⁴⁾ Cfr., ad esempio, Dao, Refresco, Spumador.

⁽¹²⁵⁾ Cfr., ad esempio, Berco, Bosch, Carcano, Cepi, Cerved, Fendi, Feralpi Siderurgica, Italiaonline, Martelli F.lli, Mellin, Metalgamma, Ondulati Santerno, Rovagnati, Seco, Veneta Pali.

⁽¹²⁶⁾ Cfr., ad esempio, Ama, Basf, BAT, Berco, Bosch, Carcano, Carrefour, Compagnia Italiana di Navigazione, Consorzio di bonifica Garda Chiese, Fastweb, Marconi Industrial Service, Metalgamma, Molino di Lucca, Robintur, Seco, Siram, Telespazio e-Geos.

⁽¹²⁷⁾ Cfr., ad esempio, Enav, Eni, Fondazione Marzotto, Huntsman, Vodafone.

maggiore o minore intensità produttiva. Tra le misure attuate, si riscontrano l'anticipo o posticipo, entro una determinata fascia oraria, dell'inizio e/o del termine dei turni di lavoro ⁽¹²⁸⁾, la fissazione di un monte ore annuo con cui modificare la quantità e la distribuzione delle ore lavorate durante la settimana ⁽¹²⁹⁾, l'introduzione della settimana lavorativa "mercoledì-domenica" ⁽¹³⁰⁾, il cambiamento dei turni di lavoro, lo slittamento della pausa mensa ⁽¹³¹⁾, ecc.

Orario plurisettimanale o multiperiodale

Benché non particolarmente ricorrente nella contrattazione aziendale del 2017, l'istituto dell'orario plurisettimanale è stato oggetto di una dettagliata regolamentazione in alcuni dei contratti analizzati. Questi ultimi ne hanno specificato i limiti di utilizzo nell'arco di ogni anno e l'entità delle maggiorazioni previste per le ore di lavoro prestate oltre il normale orario contrattuale ⁽¹³²⁾.

Banca delle ore

Negli accordi aziendali analizzati, l'istituto della banca delle ore nasce generalmente per dare la possibilità ai lavoratori, in caso di prestazioni lavorative eccedenti quelle contrattualmente stabilite, di ricevere le sole

⁽¹²⁸⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Cevico, che stabilisce che «per contingenti ed eccezionali esigenze tecnico-produttive, modifiche di orario quali anticipo o posticipo dell'inizio e/o del termine dei turni di lavoro, entro 30-45 minuti, restano nella facoltà delle aziende, previo preavviso ai dipendenti».

⁽¹²⁹⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo MB Mangimi, che disciplina due istituti: la Flessibilità Aziendale Ordinaria (FAO) e la Flessibilità Aziendale Straordinaria (FAS), in base alle quali l'azienda potrà richiedere rispettivamente 48 e 96 ore annue, con cui modificare l'orario di lavoro in termini di quantità e distribuzione nell'arco della settimana, allo scopo di far fronte a picchi di produzione non preventivabili.

⁽¹³⁰⁾ Cfr., l'accordo Fater, che ha introdotto la settimana lavorativa "mercoledì-domenica", in base alla quale l'azienda può chiedere ai lavoratori che di norma prestano attività lavorativa settimanale dal lunedì al venerdì, di osservare due riposi nelle giornate del lunedì e del martedì per recuperare le giornate lavorative del sabato e nella domenica.

⁽¹³¹⁾ Cfr., ad esempio, Clementoni, Spumador, STAR, Veneta Pali.

⁽¹³²⁾ Cfr. Basf, Bosch, Europrofil Group, LAM, MetalG, Robintur, Tenaris Dalmine.

maggiorazioni previste maturando contestualmente il diritto a riposi giornalieri compensativi delle prestazioni effettuate in eccesso. L'adesione alla banca delle ore è, tendenzialmente, volontaria. Alcuni accordi ne introducono la disciplina *ex novo* ⁽¹³³⁾; in altri casi, si è intervenuto modificando la regolamentazione esistente ⁽¹³⁴⁾. Complessivamente, le linee di intervento ravvisate nei contratti riguardano: le categorie di lavoratori idonei ad utilizzare la banca delle ore e le circostanze che ne consentono l'impiego; il limite massimo delle ore annue accumulabili; le modalità con cui i lavoratori possono aderire e fruire dell'istituto; i dettagli riguardanti il pagamento delle ore accantonate ma non utilizzate.

Flessibilità dell'orario in entrata e in uscita

Sono diverse le intese aziendali che nel 2017 hanno introdotto e/o regolamentato nel dettaglio la flessibilità in entrata e in uscita, riconoscendola per intere categorie (es. per lavoratori inseriti in determinati reparti o lavoratori appartenenti a determinate categorie legali) o per la totalità dei dipendenti ⁽¹³⁵⁾. Meno ricorrenti sono le intese che hanno limitato l'adesione all'istituto a lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, riconducibili ad esempio all'assistenza di figli appena nati o di famigliari anziani ⁽¹³⁶⁾. Merita un accenno anche il c.d. "orario

⁽¹³³⁾ Cfr. Dao, LAG, Marconi Industrial Service, Robintur, Rovagnati. Inoltre, due accordi presentano una specifica somiglianza, in quanto non istituiscono direttamente la banca delle ore ma prevedono che, in caso di lavoro straordinario o supplementare, il lavoratore abbia la possibilità di scelta se farsi retribuire le ore aggiuntive lavorate, o se ottenere la sola maggiorazione contrattualmente prevista e accantonare in un conto le ore di lavoro eccedenti per avere la possibilità di fruirne successivamente come riposi compensativi. Nello specifico, l'accordo A2A disciplina la possibilità di accantonare ore per quanto riguarda il lavoro straordinario e l'accordo Alperia prevede la medesima possibilità ma relativamente all'orario supplementare.

⁽¹³⁴⁾ È il caso dell'accordo Elixir, dell'integrativo Berco e dell'integrativo Fendi. Gli ultimi due accordi prevedono l'introduzione, su di richiesta da parte dei lavoratori, di una deroga al limite di ore annue accantonabili nel conto individuale.

⁽¹³⁵⁾ Cfr., ad esempio, A2A, AbbVie, Basf, Berco, Fastweb, Fincantieri, Fruendo, Gucci, Huntsman, Telespazio e-Geos.

⁽¹³⁶⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Mellin, che disciplina la flessibilità in entrata e in uscita per i neogenitori, affinché possano partecipare all'inserimento del figlio alla scuola materna o all'asilo. La flessibilità è ammessa solo per il tempo necessario all'inserimento e comunque non oltre i 15 giorni.

fiduciario”, introdotto da alcuni contratti collettivi e riservato, coerentemente con quanto stabilito dal CCNL di riferimento, al personale con funzioni direttive, che è quindi autorizzato ad una gestione autonoma del proprio orario di lavoro ⁽¹³⁷⁾.

2.4. Modalità organizzative del lavoro

Telelavoro

Nella contrattazione aziendale del 2017, il telelavoro è generalmente definito come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, che non incide sulla natura giuridica del vincolo contrattuale esistente (che rimane di lavoro subordinato dipendente). Il telelavoro è introdotto con finalità diverse, quali la conciliazione tra vita professionale e privata dei lavoratori ⁽¹³⁸⁾, la modernizzazione dell’organizzazione del lavoro ⁽¹³⁹⁾, nonché il contenimento delle ricadute sui livelli occupazionali di piani di riorganizzazione aziendale ⁽¹⁴⁰⁾. Spesso, l’accesso al telelavoro è previsto per un determinato arco temporale ⁽¹⁴¹⁾; in altri casi, si fa riferimento a un periodo di sperimentazione già concluso ⁽¹⁴²⁾. Il monitoraggio è ritenuto un aspetto fondamentale nella gestione dell’istituto ed è solitamente demandato ad incontri periodici con la RSU o a gruppi di lavoro/Commissioni paritetiche aziendali ⁽¹⁴³⁾.

Con riferimento al luogo di lavoro, le intese generalmente richiedono al lavoratore la scelta di un luogo idoneo dal punto di vista della salute, sicurezza e riservatezza, privilegiando in diversi casi la sede domiciliare ⁽¹⁴⁴⁾. L’accesso al telelavoro è solitamente concordato per i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, la cui attività sia effettivamente “telela-

⁽¹³⁷⁾ Cfr., ad esempio, A2A, Ama.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. Lottomatica, Teamsystem e Telespazio e-Geos.

⁽¹³⁹⁾ Cfr. Telespazio e-Geos.

⁽¹⁴⁰⁾ Cfr. Deutsche Bank.

⁽¹⁴¹⁾ Cfr. Lottomatica.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. Pfizer.

⁽¹⁴³⁾ Cfr. Lottomatica, Teamsystem e Telespazio e-Geos.

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. Lottomatica, Pfizer e Telespazio e-Geos.

vorabile” e previo accordo con i responsabili aziendali ⁽¹⁴⁵⁾. Relativamente alle concrete modalità di svolgimento, alcuni accordi precisano che il telelavoro non comporta una variazione dell’orario normale di lavoro; la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro può essere limitata a 1/3 delle giornate nell’arco della settimana, spesso nel rispetto di alcune fasce orarie/di reperibilità ⁽¹⁴⁶⁾. Altri accordi stabiliscono rientri periodici del telelavoratore in azienda per motivi di programmazione del lavoro e riunioni con i colleghi, anche al fine di prevenire l’isolamento della persona ⁽¹⁴⁷⁾. In materia di strumentazione tecnologica, sicurezza sul lavoro, formazione e diritti sindacali, le intese si limitano generalmente a replicare quanto sancito dall’accordo interconfederale per il recepimento dell’accordo-quadro europeo sul telelavoro del 9 giugno 2004. Infine, alcune intese prevedono la possibilità di conversione degli accordi individuali di telelavoro in contratti di *smart working* ⁽¹⁴⁸⁾.

Smart working

Il 2017, anno dell’entrata in vigore della normativa sul lavoro agile (legge n. 81/2017), ha visto una proliferazione, a livello aziendale, di accordi e disposizioni sul tema, cui le parti negoziali fanno generalmente riferimento utilizzando il termine inglese *smart working* ⁽¹⁴⁹⁾. Data la recente e innovativa natura dell’istituto, alcune intese ne prevedono l’introduzione in via sperimentale ⁽¹⁵⁰⁾; altre ne rimandano i dettagli e/o il monitoraggio ai lavori di una apposita Commissione paritetica o a incontri periodici tra l’azienda e le rappresentanze sindacali ⁽¹⁵¹⁾. Conformemente alle disposizioni di legge, e in maniera non dissimile a quanto stabilito per il telelavoro, la contrattazione aziendale individua nello strumento dello *smart working* una diversa modalità di esecuzione della pre-

⁽¹⁴⁵⁾ Cfr., ad esempio, Lottomatica (che richiede altresì una anzianità aziendale minima di 3 anni) e Pfizer (che richiede altresì una motivazione oggettiva basata su esigenze di conciliazione vita-lavoro).

⁽¹⁴⁶⁾ Cfr. Pfizer.

⁽¹⁴⁷⁾ Cfr. Lottomatica e Telespazio e-Geos.

⁽¹⁴⁸⁾ Cfr. Teamsystem.

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr. Allianz, Be Solutions, Bonfiglioli, Crédit Agricole Cariparma, Deloitte Consulting, Enel, Eni, FS, Ineos, Siemens.

⁽¹⁵⁰⁾ Cfr., tra i molti, Be Solutions, Bonfiglioli, Deloitte, FS, Ineos, Pfizer.

⁽¹⁵¹⁾ Cfr. Bonfiglioli, Enel, Lottomatica, Monte dei Paschi, Pfizer.

stazione lavorativa che, pur interpretando la portata innovativa dei cambiamenti in corso nel mondo del lavoro alla luce delle evoluzioni tecnologiche, non modifica la tipologia del rapporto di lavoro, gli obblighi e doveri dei dipendenti e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda.

Pur confermando la possibilità, per il c.d. *smart worker*, di svolgere la propria prestazione al di fuori dei tradizionali locali aziendali, alcune intese individuano con precisione le sedi di lavoro "agile" che devono essere specificate nell'accordo individuale (es. altre sedi o hub aziendali, la residenza privata/domicilio del dipendente, luoghi che rispondano ai criteri di sicurezza e consentano la necessaria riservatezza), spesso escludendo i luoghi pubblici o aperti al pubblico ⁽¹⁵²⁾. L'opportunità di *smart working* non è generalmente rivolta all'intera popolazione aziendale, ma limitata ad alcune tipologie di lavoratori (individuata, ad esempio, sulla base della mansione svolta, della categoria legale di inquadramento, della tipologia contrattuale, dell'anzianità di servizio, ecc.) ⁽¹⁵³⁾. In alcuni casi, poi, nell'ottica di favorire una miglior conciliazione vita-lavoro, la priorità di accesso allo *smart working* è data a soggetti che si trovino in condizioni di particolare necessità ⁽¹⁵⁴⁾; in altri casi, sono previsti limiti (in termini percentuali o assoluti) al numero di lavoratori in *smart working* ⁽¹⁵⁵⁾.

Con riferimento all'orario di lavoro, gli accordi aziendali ammettono il ricorso allo *smart working* generalmente nel rispetto del normale orario di lavoro, e talvolta all'interno di precise fasce orarie/di reperibilità ⁽¹⁵⁶⁾; in diversi accordi, è previsto un numero massimo di giornate (nella set-

⁽¹⁵²⁾ Cfr., ad esempio, Crédit Agricole Cariparma, Deloitte Consulting, Enel, FS.

⁽¹⁵³⁾ Cfr., ad esempio, Allianz, Be Solutions, Crédit Agricole Cariparma, Deloitte Consulting, FS, Lottomatica, Monte dei Paschi. Di rilievo è il caso dell'accordo Eni che consente l'accesso allo *smart working* esclusivamente alle neomamme, ai neopapà e ai genitori con figlio in adozione, purché assunti con contratto a tempo indeterminato.

⁽¹⁵⁴⁾ Ad esempio, si prevede che sia data priorità ai lavoratori con gravi problemi di salute (Banca del Piemonte, Crédit Agricole Cariparma, Monte dei Paschi) o con familiari in tale stato (Monte dei Paschi), in base alla distanza fra luogo di lavoro e residenza (Crédit Agricole Cariparma, Monte dei Paschi), a chi ha in cura figli minorenni (Crédit Agricole Cariparma, Monte dei Paschi) o anziani non autosufficienti (Monte dei Paschi).

⁽¹⁵⁵⁾ Cfr. Allianz, Deloitte, Lottomatica.

⁽¹⁵⁶⁾ Cfr. Allianz, Be Solutions, Deloitte Consulting, FS, Ineos, Lottomatica, Monte dei Paschi.

timana e/o nel mese) in cui è possibile svolgere la prestazione di lavoro in regime di *smart working* ⁽¹⁵⁷⁾.

Per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro anche in caso di *smart working*, diverse intese attribuiscono al dipendente la responsabilità della scelta di locali lavorativi “idonei”, da specificare nell’accordo individuale ⁽¹⁵⁸⁾; nella maggior parte dei casi, in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni di legge, l’azienda si impegna a fornire al lavoratore gli strumenti tecnologici necessari e, talvolta, anche ad erogare attività formative al fine di consentire uno svolgimento efficace e sicuro della prestazione lavorativa ⁽¹⁵⁹⁾. Infine, viene generalmente stabilita la responsabilità in capo al lavoratore della assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali ricevute ⁽¹⁶⁰⁾.

3. Mercato del lavoro e appalti

3.1. Flessibilità in ingresso

Politiche generali di occupazione

L’andamento occupazionale costituisce un tema piuttosto ricorrente nella contrattazione aziendale del 2017. Generalmente, la materia (articolata in questioni quali il numero e causali dei lavoratori somministrati, le trasformazioni a tempo indeterminato, ecc.) è oggetto di informazione e consultazione periodica con le rappresentanze sindacali in azienda ⁽¹⁶¹⁾ o discussa all’interno di apposite Commissioni paritetiche ⁽¹⁶²⁾. In qualche intesa, l’azienda si impegna ad una complessiva salvaguardia dei livelli occupazionali, ricercando soluzioni “non traumatiche” ad eventuali problemi e favorendo la ricollocazione interna del personale coinvolto ⁽¹⁶³⁾.

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. Be Solutions, Enel, Eni, FS, Lottomatica, Monte dei Paschi, Pfizer.

⁽¹⁵⁸⁾ Cfr., tra gli altri, Allianz, Be Solutions, Pfizer.

⁽¹⁵⁹⁾ Cfr. Crédit Agricole Cariparma, Engie, Eni, Ineos, Lottomatica, Monte dei Paschi.

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr., ad esempio, Allianz, Engie.

⁽¹⁶¹⁾ Cfr., tra i tanti, Carrefour, Clementoni, Dao, LAG, Nord Motoriduttori, Obi, Ondulati Santerno, Riva Acciaio, Star.

⁽¹⁶²⁾ Cfr. Almaviva.

⁽¹⁶³⁾ Cfr. Carrefour, Riva Acciaio.

Alcuni accordi contengono clausole concernenti le tipologie contrattuali cui potenzialmente fare ricorso in caso di nuove assunzioni. Sebbene venga complessivamente sancita la centralità del contratto a tempo indeterminato ⁽¹⁶⁴⁾, talune intese valutano positivamente il ricorso a forme contrattuali più flessibili (es. contratti a termine e somministrazione a tempo determinato) per meglio rispondere ad esigenze contingenti del mercato ⁽¹⁶⁵⁾. Inoltre, sono ricorrenti nella contrattazione aziendale disposizioni che assicurano al personale che abbia già intrattenuto con l'azienda rapporti di lavoro il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato o determinato ⁽¹⁶⁶⁾. In corrispondenza di eventi particolari, come la crescita dei volumi di lavoro o il raggiungimento di un certo numero di cessazioni per pensionamento, si segnalano accordi *ad hoc* sul numero di assunzioni da compiere e con quali forme e condizioni contrattuali ⁽¹⁶⁷⁾. Diversamente, in ragione della graduale acquisizione della professionalità necessaria allo svolgimento della mansione assegnata, alcune intese prevedono una c.d. retribuzione d'inserimento per il personale neo-assunto ⁽¹⁶⁸⁾.

Da ultimo, è interessante sottolineare il ruolo importante che all'interno di alcune intese è attribuito tanto alle esperienze di tirocinio ⁽¹⁶⁹⁾ quanto ai percorsi di alternanza formativa ⁽¹⁷⁰⁾, al fine di valutare ulteriori opportunità di collaborazione con l'azienda, nonché di contribuire all'obiettivo più generale di una maggiore occupabilità delle nuove generazioni sul mercato.

Contratto a termine e somministrazione

Per quanto concerne la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, dall'insieme di contratti collettivi aziendali analizzati emergono diverse disposizioni che, sfruttando le attribuzioni riconosciute alla contrattazione collettiva dal decreto legislativo n. 81/2015, derogano alle

⁽¹⁶⁴⁾ Cfr. Bosch, Clementoni, Seco.

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. Beta Utensili, LA.BU.NAT, LAG, Star.

⁽¹⁶⁶⁾ Cfr., tra gli altri, Bosch, Dao, Fonderie Glisenti e Ondulati Santerno.

⁽¹⁶⁷⁾ Cfr., ad esempio, Comdata e Intesa Sanpaolo.

⁽¹⁶⁸⁾ Cfr. l'integrativo Feralpi Siderurgica, laddove è prevista una gradazione nell'erogazione di alcuni degli istituti economici stabiliti dalla contrattazione aziendale.

⁽¹⁶⁹⁾ Cfr. STAR.

⁽¹⁷⁰⁾ Cfr. Autogrill e Hera.

previsioni legislative. Più nel dettaglio, si riscontra una diversa regolamentazione rispetto a:

- 1) reintroduzione di causali che giustifichino il ricorso al contratto a termine ⁽¹⁷¹⁾;
- 2) innalzamento della percentuale relativa alle c.d. clausole di contingentamento ⁽¹⁷²⁾;
- 3) proroghe e rinnovi *ex* articolo 21, decreto legislativo n. 81/2015 ⁽¹⁷³⁾.

Nel settore delle cooperative e consorzi agricoli, è interessante notare come la contrattazione aziendale rimarchi l'importanza delle c.d. convenzioni (*ex* articolo 6 CCNL) tra l'impresa, la RSU e/o le OO.SS. territoriali, al fine di definire l'organico aziendale e assicurare ai lavoratori a tempo determinato per attività stagionali la riassunzione l'anno successivo ⁽¹⁷⁴⁾.

Dall'analisi dei contenuti contrattuali emerge chiaramente come la regolamentazione dei rapporti di lavoro in somministrazione non sia particolarmente comune a livello aziendale. Tuttavia, si riscontrano accordi in base ai quali:

- 1) il ricorso alla somministrazione di lavoro è vincolato a un preventivo confronto con le OO.SS. territoriali di competenza ⁽¹⁷⁵⁾;
- 2) si riconoscono ai lavoratori somministrati gli stessi trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione aziendale per i dipendenti assunti a tempo indeterminato ⁽¹⁷⁶⁾;

⁽¹⁷¹⁾ A titolo esemplificativo, con l'integrativo Star le parti ammettono il ricorso a contratti a termine per la gestione di picchi produttivi o eventi imprevisti. Diversamente, nel contratto collettivo di Ica Market, il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso al fine di sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nel caso in cui non si possa impiegare il personale di servizio.

⁽¹⁷²⁾ L'integrativo Ica Market, ad esempio, specifica che i contratti a tempo determinato non potranno superare il 30% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. Tale limite potrà essere elevato al 50% nel caso di nuove aperture di punti vendita.

⁽¹⁷³⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Ondulati Santerno che estende la durata di ciascun contratto a tempo determinato, anche come somma di periodi non consecutivi, a 40 (anziché 36) mesi complessivi. Diversamente, con l'integrativo Berco, le parti concordano di trasformare il contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato dopo 18 mesi di servizio in azienda, anche come sommatoria di periodi non consecutivi, nell'arco degli ultimi 36 mesi.

⁽¹⁷⁴⁾ Cfr. Apofruit.

⁽¹⁷⁵⁾ Cfr. Apofruit.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. Bontempi Vibo.

- 3) si estende anche ai lavoratori in somministrazione la rappresentanza della RSU, eletta dai lavoratori dipendenti ⁽¹⁷⁷⁾;
- 4) si escludono i lavoratori in somministrazione dal beneficio dell'erogazione di un premio di risultato ⁽¹⁷⁸⁾.

Si riscontrano, infine, clausole di contingentamento riferite complessivamente all'impiego di contratti a tempo determinato e di somministrazione a termine rispetto al totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato ⁽¹⁷⁹⁾ e disposizioni relative ai percorsi di stabilizzazione, quindi all'assunzione a tempo indeterminato, del personale impiegato a tempo determinato o in somministrazione a termine ⁽¹⁸⁰⁾.

Part-time

Nel 2017 la contrattazione aziendale interviene regolamentando l'istituto del part-time. Talvolta, viene fissata una percentuale massima di lavoratori a orario ridotto rispetto al totale della popolazione lavorativa ⁽¹⁸¹⁾; in altri casi, vengono elencate le causali di tipo economico-produttivo per il ricorso a nuovi contratti part-time ⁽¹⁸²⁾ o le condizioni sociali/personali che consentono una priorità di accesso al part-time per i lavoratori che ne fanno richiesta ⁽¹⁸³⁾; in altri casi ancora, vengono speci-

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. Bosch.

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr., ad esempio, Co.Im.A.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. Berco, Bosch, Fonderie Glisenti e Ondulati Santerno.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. Bosch, Fonderie Glisenti e Ondulati Santerno. In particolare, sulla base della prima intesa, l'azienda si impegna a stabilizzare i lavoratori somministrati a termine che raggiungano entro la fine del 2018 l'anzianità di 36 mesi, anche per sommatoria di più periodi. Diversamente, l'accordo Fonderie Glisenti specifica che 10 tra le assunzioni a tempo indeterminato che l'azienda effettuerà nell'arco di vigenza dell'intesa, dovranno costituire stabilizzazioni di lavoratori già impiegati in azienda direttamente o mediante agenzia.

⁽¹⁸¹⁾ Cfr. Agricola Tre Valli e FCA. Nell'integrativo Clementoni, le parti guardano positivamente all'istituto del part-time, favorendone l'impiego nella forma verticale, anche con il superamento della soglia dell'8%, prevista dal CCNL di riferimento.

⁽¹⁸²⁾ Cfr., ad esempio, l'integrativo Ica Market, che consente all'azienda di stipulare nuovi contratti part-time solo nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per gestire periodi di particolare afflusso e/o vendite e per assicurare prestazioni in momenti di uscita di volantini, promozionali o nei fine settimana.

⁽¹⁸³⁾ Spesso, la concessione del part-time è garantita in via prioritaria ai dipendenti in particolari situazioni socio-economiche: famiglie mono-reddito, necessità di accudire figli in età prescolare o di assistere famigliari e conviventi con gravi problemi di salute,

ficare le concrete modalità di svolgimento (orizzontale, verticale, misto, con clausole elastiche e/o flessibili) e la durata della prestazione part-time in azienda ⁽¹⁸⁴⁾. Interessante è altresì la previsione di una sperimentazione del part-time in modalità “complementare”, in base alla quale i lavoratori si impegnano a coordinare le singole prestazioni in regime di part-time per garantire una continuità dell’attività lavorativa nell’arco delle 8 ore normali giornaliere ⁽¹⁸⁵⁾.

Apprendistato e forme di alternanza scuola-lavoro

Benché l’apprendistato non abbia rappresentato un tema ricorrente nella contrattazione aziendale del 2017 ⁽¹⁸⁶⁾, non sono mancate intese che, in virtù del ruolo fondamentale dello strumento nell’ambito delle politiche di inserimento delle giovani generazioni, hanno fatto riferimento al rispetto di accordi siglati nel merito dalle parti sociali nazionali ⁽¹⁸⁷⁾ o ne hanno fatto oggetto di un successivo approfondimento da parte dei soggetti firmatari ⁽¹⁸⁸⁾. Più raramente, le parti hanno specificato il livello di inquadramento dell’apprendista, nonché i contenuti (es. formazione antinfortunistica, sulla tutela ambientale, sui diritti collettivi, per l’acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali) e i soggetti erogatori (es. esternamente mediante centri di formazione professionale, internamente mediante i dipendenti dell’azienda e la RSU) della formazione nell’ambito di contratti di apprendistato di II livello ⁽¹⁸⁹⁾.

esigenze formative inerenti all’attività svolta, ecc. (FCA e Robintur). Talvolta, la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da full-time a part-time è introdotta solo con riferimento alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri al rientro dal congedo di maternità/paternità (Fastweb, Gucci e Ica Market), oppure ai lavoratori in prossimità del pensionamento (Intesa Sanpaolo).

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. Banca Popolare di Bari, FCA e Robintur.

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. Spumador.

⁽¹⁸⁶⁾ A titolo di esempio, è possibile menzionare l’integrativo Plantisavio, che impegna l’azienda a fornire all’apprendista informazioni periodiche sull’andamento del percorso formativo e sulle prospettive future. Agli incontri potrà partecipare anche la RSU.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr., ad esempio, l’integrativo Ica Market in cui le parti fanno riferimento all’accordo per l’apprendistato di I e III livello, firmato da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil il 19 ottobre 2016, e concordano sull’affiancamento di ciascun giovane (apprendista, tirocinante o in alternanza formativa) a un tutor aziendale.

⁽¹⁸⁸⁾ Cfr. Eni, Nord Motoriduttori.

⁽¹⁸⁹⁾ Cfr. Berco.

Più frequenti sono state, invece, le clausole relative all'alternanza scuola-lavoro. Nello specifico, le parti hanno espresso un crescente interesse ad approfondire le relazioni con il mondo dell'istruzione, dando vita a percorsi di alternanza scuola-lavoro, generalmente finalizzati allo sviluppo delle competenze degli studenti e a un loro futuro inserimento lavorativo ⁽¹⁹⁰⁾. In alcuni casi, le parti hanno espresso più che semplici dichiarazioni di intenti, fornendo precise informazioni quali la durata del percorso formativo, le ore complessivamente dedicate, l'affiancamento a un tutor aziendale, gli istituti di provenienza degli studenti coinvolti ⁽¹⁹¹⁾ e, in un caso, anche la priorità nell'accesso all'esperienza data ai figli dei dipendenti ⁽¹⁹²⁾. Merita un accenno, in particolare, il caso di un'azienda metalmeccanica che affida il tema dell'alternanza scuola-lavoro a una Commissione tecnica bilaterale con il compito di monitorare le esperienze avviate annualmente e le convenzioni siglate con gli istituti scolastici; all'interno di questo stesso accordo, è esplicitato che durante i percorsi di alternanza si svolgeranno incontri periodici tra gli studenti, i tutor aziendali e i tutor scolastici e che sarà programmato un incontro tra gli studenti e la RSU per un approfondimento sul sistema di relazioni sindacali in azienda, con l'eventuale coinvolgimento di esperti esterni ⁽¹⁹³⁾.

Altro

Dall'insieme dei contratti analizzati emerge il caso peculiare di un accordo del settore del credito, che prevede la costituzione contestuale, riferita al medesimo lavoratore, di due diversi rapporti di lavoro: il primo, sotto forma di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e part-time; il secondo, sotto forma di lavoro autonomo. In conformità con la prima tipologia contrattuale, il lavoratore presterebbe le mansioni proprie della 3^a area professionale, I livello retributivo del CCNL di riferimento; in conformità alla seconda tipologia di rapporto, il lavoratore svolgerebbe le attività di consulente finanziario. La coesistenza di due diversi contratti, indipendenti l'uno dall'altro e soggetti alle rispettive discipline legali e contrattuali, è giustificata dalla specificità del contesto

⁽¹⁹⁰⁾ Cfr. Autogrill, Eni, Feralpi Siderurgica, Hera, MB Mangimi.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. Autogrill, Feralpi Siderurgica, Hera.

⁽¹⁹²⁾ Cfr. Necta.

⁽¹⁹³⁾ Cfr. Lamborghini.

aziendale e dalla volontà di favorire tanto lo sviluppo economico quanto quello occupazionale ⁽¹⁹⁴⁾.

3.2. Flessibilità in uscita

Tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi

Gli ultimi interventi del legislatore orientati ad una maggiore flessibilità in uscita, dapprima con la riforma Fornero e poi con il *Jobs Act*, hanno portato alcune aziende, su probabile sollecitazione del sindacato, a formalizzare un iter procedurale di maggior tutela in caso di licenziamento individuale ⁽¹⁹⁵⁾ e altre ad estendere l'applicazione del tradizionale regime di tutela *ex* articolo 18 anche agli assunti in data successiva al 7 marzo 2015 (giorno di entrata in vigore del *Jobs Act*) che, a norma di legge, dovrebbero essere destinatari della disciplina, più flessibile, di cui al contratto a tutele crescenti ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr. Intesa Sanpaolo.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, i contratti integrativi di Lamborghini, Bosch e Ineos. Con il primo si è previsto che, per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla data di assunzione ed eccezion fatta per i dirigenti, laddove l'azienda ritenga di intimare un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, nell'avviare la procedura di cui all'art. 1, comma 40, della l. n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), ne dia informazione preventiva alle RSU e/o all'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore tra quelle firmatarie l'accordo integrativo e alla quale lo stesso aderisce o conferisce esplicito mandato. Tale informativa avviene contestualmente alla formalizzazione al dipendente medesimo dell'avvio della procedura di licenziamento individuale: la parte sindacale coinvolta, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell'informativa, può richiedere l'avvio di un confronto con l'azienda diretto a verificare la possibilità di soluzioni alternative al licenziamento. Tale iter consultivo deve essere esperito entro la data di convocazione indicata da parte della Direzione Territoriale del Lavoro: in tal modo, si preclude qualsiasi atto unilaterale antecedente alla conclusione di un confronto fra le parti. Gli integrativi Bosch e Ineos, invece, estendono la preventiva procedura informativa a tutti i casi di licenziamento individuale, senza limitarla, dunque, alla fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, come avviene nel caso della Lamborghini appena descritto.

⁽¹⁹⁶⁾ È il caso del contratto integrativo della Ondulati Santerno, con il quale le parti firmatarie hanno concordato che, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa dichiarato illegittimo dal Giudice del Lavoro, siano applicabili le disposizioni previste dall'art. 18 della l. n. 300/1970 nella formulazione previgente al

Codici disciplinari

La tematica non occupa spazio significativo nell'insieme di accordi analizzati. Tuttavia, si rileva una disposizione, in base alla quale il dipendente di un'azienda cui è stata comminata una sanzione disciplinare a seguito della mancata applicazione delle procedure sulla qualità e sicurezza alimentare può scegliere di non vedere applicata la trattenuta (corrispondente a 3 ore di lavoro) in busta paga, ma di effettuare 3 ore di formazione. In questo caso, il provvedimento disciplinare verrà derubricato a provvedimento scritto ⁽¹⁹⁷⁾.

Programmi di outplacement

L'*outplacement* riveste un ruolo decisamente marginale nella contrattazione aziendale del 2017. Più frequenti sono, invece, le disposizioni concernenti la riconversione professionale e la ricollocazione/mobilità interna (tra diversi ruoli o stabilimenti) dei lavoratori, al fine di contenere le ricadute occupazionali di eventuali programmi di riorganizzazione aziendale ⁽¹⁹⁸⁾. In qualche caso, piani di formazione e riqualificazione professionale sono avviati in concomitanza con gli interventi di sostegno al reddito degli ammortizzatori sociali ⁽¹⁹⁹⁾.

Altro

Nell'ambito di piani di efficientamento organizzativo e contenimento dei costi, che riducano al minimo le ricadute sociali, sono stati introdotti programmi di incentivi all'esodo su richiesta dei lavoratori e previa verifica del rispetto di determinati requisiti ⁽²⁰⁰⁾. In altri casi, al c.d. personale "pensionabile", individuato sulla base di specifici criteri, viene riconosciuto un "premio di tempestività" a titolo di trattamento aggiunti-

Jobs Act (quindi secondo il regime Fornero) anche per gli assunti dopo il 7 marzo 2015. Le parti si impegnano altresì a valutare in futuro la possibilità di inserire ulteriori deroghe ad altre fattispecie di licenziamento.

⁽¹⁹⁷⁾ Cfr. Antica Pasteria

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. Almaviva, Banca Popolare di Bari e Deutsche Bank.

⁽¹⁹⁹⁾ Cfr. Almaviva e Deutsche Bank.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. Banca Popolare di Bari.

vo/integrazione al TFR, previa presentazione all'azienda di domanda di cessazione per pensionamento ⁽²⁰¹⁾. Infine, la c.d. staffetta generazionale è disciplinata da alcuni accordi, in base ai quali l'azienda si impegna ad assumere nuovi lavoratori di età fino ai 29 anni a fronte di richieste di trasformazione di contratti di lavoro da full-time a part-time per almeno il 50% dell'orario di lavoro, presentate all'azienda da lavoratori attualmente impiegati ⁽²⁰²⁾.

3.3. Appalti

Procedure

Per quanto concerne la disciplina dell'appalto, dall'insieme degli accordi aziendali analizzati emerge come la materia non sia comunemente oggetto di contrattazione di secondo livello. Ciononostante, oltre a casi isolati in cui l'azienda si impegna specificatamente a non effettuare operazioni di terziarizzazione ed esternalizzazione nei siti presenti in un determinato territorio ⁽²⁰³⁾, si segnalano diverse ipotesi di intervento regolatorio endogeno. In particolare, alcune aziende si impegnano ad effettuare maggiori controlli interni rispetto alle attività appaltate, al fine di impedire fenomeni di irregolarità e illegalità, nonché di garantire il pieno rispetto delle norme di legge e di contratto ⁽²⁰⁴⁾; altre aziende disciplinano le ipotesi in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, conferendo incarico ad una società di consulenza esterna di monitorare il tema ⁽²⁰⁵⁾; in altri casi ancora, la direzione aziendale si impegna a stipulare contratti di appalto solo con società che applicano CCNL sottoscritti dalle organizzazioni

⁽²⁰¹⁾ Cfr. Intesa Sanpaolo.

⁽²⁰²⁾ A titolo esemplificativo, l'integrativo Ica Market prevede che sia il c.d. "lavoratore uscente" a suggerire all'azienda il nome di un giovane familiare da assumere a tempo determinato. Nell'arco di vigenza del suddetto contratto, il lavoratore uscente dovrà usare gli istituti contrattuali maturati (banca ore, ferie e permessi) e successivamente, fino alla scadenza del contratto, potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, durante il quale non maturerà alcun trattamento economico.

⁽²⁰³⁾ Cfr. Apofruit.

⁽²⁰⁴⁾ Cfr. Obi, Refresco, Spumador, Star.

⁽²⁰⁵⁾ Cfr. Bosch, Rovagnati.

sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative ⁽²⁰⁶⁾. Da questo punto di vista, occorre menzionare il caso di un accordo, tramite il quale l'azienda conferma di voler rinunciare a proseguire le attività in appalto a cooperative, ricercando soluzioni di continuità lavorativa per quei soci/lavoratori che ancora prestano servizio in azienda ⁽²⁰⁷⁾. Infine, alcune realtà si limitano a garantire un maggior confronto sul tema con le rappresentanze sindacali ⁽²⁰⁸⁾.

Responsabilità solidale

Nell'ambito dei contratti analizzati il regime di responsabilità solidale in materia di appalti non è disciplinato espressamente ma, nella maggior parte dei casi, si ribadisce l'impegno ad assicurare che tutti gli affidamenti in appalto avvengano nel rispetto delle norme contrattuali e delle leggi – anche di tipo previdenziale – vigenti ⁽²⁰⁹⁾.

Cambio appalto e clausole sociali

I contratti integrativi aziendali intervengono in maniera eterogenea nella regolazione del fenomeno del cambio di appalto. In alcuni casi, le parti si obbligano ad un apposito confronto ⁽²¹⁰⁾; in altri, le aziende si impegnano espressamente a “favorire” il passaggio del personale impiegato dall'impresa cessante a quella subentrante ⁽²¹¹⁾. Si arriva, infine, anche alla previsione di vere e proprie clausole sociali, dal tenore differente a seconda dei casi ⁽²¹²⁾.

⁽²⁰⁶⁾ Cfr. Bosch.

⁽²⁰⁷⁾ Cfr. Castelfrigo.

⁽²⁰⁸⁾ Cfr., ad esempio, Danone, Novotel, Olon.

⁽²⁰⁹⁾ Cfr., ad esempio, Obi Italia, Danone, Martelli, Refresco Italy, Rovaganati, Spumador, Star, Agricolo Tre Valli, Cevico, Ondulati Santerno, Plantisavio, Telespazio, Gucci. L'integrativo Gucci contiene anche un richiamo al rispetto delle Dichiarazioni e Convenzioni Internazionali.

⁽²¹⁰⁾ È il caso, ad esempio, dell'accordo Bosch.

⁽²¹¹⁾ Cfr., ad esempio, Refresco Italy, Spumador, Siram. Nel caso dell'integrativo Siram, le parti convengono sul principio che il principale strumento di tutela e salvaguardia occupazionale è costituito dal passaggio di tutto il personale adibito sul cantiere all'impresa subentrante.

⁽²¹²⁾ Cfr., ad esempio, Ondulati Santerno. In questo caso si prevede espressamente che, di fronte ad un cambio di appalto, si applichi, a parità di servizio appaltato, la clau-

4. Benessere organizzativo, ambiente e qualità del lavoro

4.1. Welfare

Gli interventi della contrattazione aziendale sulla materia del welfare si sostanziano in due tipologie di previsioni: misure rivolte al benessere della persona (assistenza sanitaria e previdenza integrativa; polizze; *flexible benefits*; borse di studio e servizi di sostegno allo studio; buoni pasto e disciplina delle causali per l'anticipo del TFR); misure per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (congedi e permessi (retribuiti e non) di varia natura concessi con finalità generiche; banca delle ore, fasce di flessibilità oraria e part-time). Considerata la rilevanza assunta dalla materia nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali, l'analisi dettagliata dei contenuti e dei modelli di regolamentazione delle predette misure è stata svolta in modo sistematico nel Rapporto ADAPT-UBI Welfare, *Welfare for People. Primo rapporto su Il welfare occupazione e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2018, al quale si rimanda per una visione d'insieme sugli istituti del welfare contrattati in Italia dal 2012 al 2017.

Il Rapporto ADAPT-UBI Welfare mostra una prevalenza di interventi integrativi in ordine alla contribuzione in favore della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria. Non mancano clausole che consentono al lavoratore di richiedere all'azienda prestiti di importo variabile in casi di comprovate necessità. Relativamente alle polizze, quelle previste negli accordi analizzati riguardano le seguenti misure: il rimborso delle spese sanitarie; le assicurazioni *long term care* nei casi di non autosufficienza e quelle a copertura di eventuali casi di morte o invalidità permanente per malattia contratta durante l'attività lavorativa. Seguono in ordine di frequenza le disposizioni relative alla disciplina dei buoni pasto e del servizio mensa. Tendono a diffondersi gli accordi in cui si riconosce

sola della riassunzione dei dipendenti già in forza al precedente appaltatore, riconoscendo altresì l'anzianità di servizio maturata. Nel caso, invece, dell'azienda Telespazio, rientrante nel perimetro del gruppo Leonardo, nell'ipotesi di cambio di appalto riguardante attività di ristorazione, vigilanza, pulizia, facchinaggio, manutenzione ordinaria, una clausola impegna l'azienda subentrante a valutare prioritariamente il possibile inserimento dei lavoratori addetti (e precedentemente operanti da più di 12 mesi) presso le attività oggetto dell'appalto, purché vi sia coerenza con l'organizzazione dell'imprenditore subentrante nonché con il perimetro e i volumi delle attività oggetto di appalto.

in favore dei dipendenti un budget di spesa, denominato il più delle volte “conto welfare”, attraverso il quale il lavoratore può godere in maniera personalizzata, sulla base delle sue esigenze e dei suoi interessi, di servizi diversificati, tendenzialmente elencati all’articolo 51 TUIR. Sono diverse inoltre le realtà appartenenti al settore metalmeccanico che, adeguandosi a quanto stabilito dall’ultimo rinnovo del CCNL, prevedono l’attivazione di piani di *flexible benefits*, spesso integrati da una somma economica aggiuntiva rispetto all’importo stabilito a livello nazionale. Non mancano casi di aziende che scelgono di erogare beni e servizi, in particolare quelli di cui all’articolo 51, comma 3, TUIR, tramite documenti di legittimazione, altrimenti chiamati buoni acquisto o buoni welfare. Anche nella contrattazione aziendale del 2017, infine, sono rinvenibili clausole che disciplinano la fruizione anticipata del TFR, generalmente introducendo ulteriori casistiche, oltre a quelle previste dall’articolo 2120 c.c., come condizione di miglior favore per i dipendenti. Sul piano della conciliazione vita-lavoro, si conferma una discreta presenza di accordi per la disciplina di congedi e permessi (retribuiti e non) di varia natura concessi con finalità generiche, nonché strumenti di flessibilità oraria come banca delle ore e fasce di flessibilità in entrata e in uscita, ovvero discipline del part-time integrative delle previsioni del CCNL.

4.2. Salute e sicurezza

Clausole di rendicontazione e impegni generici

Nell’insieme di contratti analizzati si rinviene la presenza diffusa di clausole di rendicontazione delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza ⁽²¹³⁾. A tal proposito, oltre a prevedere momenti di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali, le parti non mancano di

⁽²¹³⁾ Cfr. Ama, Berto’s, Danone, Feralpi Siderurgica, Gucci. Tra le iniziative messe in campo dalla contrattazione aziendale spicca il sistema “a punti” avviato in Intals, in base al quale ad ogni lavoratore è assegnato un corrispettivo di 120 punti annuali, che possono decrescere nei casi di mancato rispetto delle procedure sulla sicurezza sul lavoro. A titolo esemplificativo, qualora il dipendente perda i primi 20 punti, sarà tenuto a sottoporsi a formazione aggiuntiva; per la perdita di ogni altro punto, il lavoratore vedrà diminuire la propria quota di premio di risultato.

sottolineare come proprio la partecipazione dei lavoratori e la collaborazione tra azienda e sindacati siano aspetti cruciali per il successo delle iniziative in questi ambiti ⁽²¹⁴⁾. Si rileva altresì la presenza frequente di clausole formali di principio in cui la direzione aziendale, riconoscendo la centralità della materia nello svolgimento delle attività produttive, dichiara il proprio impegno programmatico a garantire elevati standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prima di tutto tramite il rispetto della normativa vigente ⁽²¹⁵⁾. Spesso, tale impegno è assunto insieme alle OO.SS., anche nell'ambito di Comitati o Commissioni bilaterali, intendendo la sicurezza dei lavoratori come un obiettivo comune delle parti ⁽²¹⁶⁾. Meno ricorrenti, nella contrattazione aziendale, sono i riferimenti alla tutela dell'ambiente esterno al luogo di lavoro, quindi al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale ⁽²¹⁷⁾, nonché alla sicurezza alimentare e alla tracciabilità dei processi produttivi con particolare riferimento alla tutela del consumatore ⁽²¹⁸⁾.

Salubrità degli ambienti di lavoro

Tra i contratti aziendali analizzati non mancano clausole nelle quali l'azienda formalizza i programmi di miglioramento degli ambienti di lavoro attuati in termini di: ristrutturazione del "layout" degli stabilimenti ⁽²¹⁹⁾; monitoraggio delle temperature e delle soluzioni ergonomiche nelle postazioni di lavoro ⁽²²⁰⁾; manutenzione degli impianti di areazione e climatizzazione ⁽²²¹⁾; servizi di sanificazione e pulizia degli spazi ⁽²²²⁾; verifiche sulla qualità dell'aria e indagini ambientali ⁽²²³⁾. Il raggiungimento o

⁽²¹⁴⁾ Cfr. Acraf, Clementoni.

⁽²¹⁵⁾ Cfr. Acraf, Apofruit, Basf, Cepi, Clementoni, Eural Gnutti, Huntsman, Martelli F.lli, Metalgamma, Monier, Riva Acciaio, Spumador, Star, Veneta Pali.

⁽²¹⁶⁾ Cfr., ad esempio, Huntsman, Monier, Riva Acciaio, Star.

⁽²¹⁷⁾ Cfr. IMA.

⁽²¹⁸⁾ Cfr. Antica Pasteria, Cevico.

⁽²¹⁹⁾ Cfr. Comeca, Feralpi Siderurgica.

⁽²²⁰⁾ Cfr. Apofruit, Martelli F.lli.

⁽²²¹⁾ Cfr. Ama.

⁽²²²⁾ Cfr. Ama, Comeca. In particolare, nell'integrativo Comeca, ogni lavoratore è ritenuto responsabile del proprio posto di lavoro, ed è chiamato a mantenerne l'ordine e la pulizia sfruttando i tempi fermi della macchina secondo la metodologia "5S".

⁽²²³⁾ Cfr. Ama, Feralpi Siderurgica. In particolare, nell'integrativo Feralpi, azienda siderurgica, si specifica che le indagini ambientali (ad esempio, sullo stato di conserva-

mantenimento delle certificazioni per la salute e sicurezza sul lavoro è esplicitato negli accordi aziendali come un valido strumento di misura del grado di conformità delle attività di impresa agli standard nazionali e internazionali ⁽²²⁴⁾.

In diversi accordi, sono garantite ai lavoratori visite mediche periodiche, tese a rilevare la presenza di patologie di origine professionale. Nello specifico, per affrontare il rischio da stress lavoro-correlato, si riscontra l'attivazione in qualche luogo di lavoro di uno sportello di ascolto *ad hoc* ⁽²²⁵⁾. Infine, la salute dei lavoratori è protetta non soltanto dalle conseguenze dannose dell'attività lavorativa ma anche dai comportamenti che i lavoratori stessi mettono in atto, come dimostrano, ad esempio, le iniziative di contrasto al fumo nei luoghi di lavoro e di promozione di una sana alimentazione ⁽²²⁶⁾.

Formazione sulla salute e sicurezza

Fatta salva la presenza di generici impegni formali, da parte delle aziende, all'erogazione di attività formative – talvolta enunciati nel paragrafo relativo alla formazione continua ⁽²²⁷⁾, in altri casi inseriti nella sezione dedicata all'ambiente, salute e sicurezza ⁽²²⁸⁾ – i contenuti della formazione in questi ambiti non sono dettagliati nella contrattazione aziendale del 2017. Alcune eccezioni riguardano la conferma di programmi aziendali ben strutturati, che hanno permesso nel tempo di consolidare e sistematizzare un ampio spettro di attività formative ⁽²²⁹⁾. In questo ambito, si rilevano, con specifico riferimento alla salute dei lavo-

zione delle coperture contenenti amianto, sulla presenza di fibre libere di amianto o di formaldeide, e sulla presenza di legionella nell'acqua di rete e di raffreddamento) sono condotte nell'ambito di una collaborazione consolidata con la Cattedra di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale dell'Università degli Studi di Brescia.

⁽²²⁴⁾ Cfr., ad esempio, Berto's, Gucci.

⁽²²⁵⁾ Cfr. Ama, Apofruit, Feralpi Siderurgica, Martelli F.lli.

⁽²²⁶⁾ Cfr. Feralpi Siderurgica, Seco Tools Italia. In particolare, stando all'integrativo Feralpi, l'azienda ha provveduto ad ampliare l'offerta di frutta nel menù aziendale e a classificare i diversi alimenti in base alle rispettive caratteristiche nutrizionali.

⁽²²⁷⁾ Cfr. Feralpi Siderurgica, GS, Ondulati Santerno, Riva Acciaio, Saso, Star.

⁽²²⁸⁾ Cfr. Cevico, Danone, Huntsman, Olon.

⁽²²⁹⁾ Cfr., ad esempio, il *Progetto Sicurezza WISE* di Danone e i progetti *Verso Zero Infortuni* e *Workplace Health Promotion* di Feralpi Siderurgica.

ratori, iniziative di promozione di una corretta alimentazione e dell'attività fisica, nonché iniziative di contrasto al fumo e all'abuso di alcol e altre sostanze ⁽²³⁰⁾. Relativamente alla sicurezza sul lavoro, invece, le attività previste possono spaziare dalla mera sensibilizzazione e informazione dei lavoratori, ad esempio tramite dépliant multilingue per garantirne la massima diffusione e comprensione ⁽²³¹⁾, a veri e propri corsi di formazione, in particolare in occasione delle nuove assunzioni ⁽²³²⁾, dei mutamenti di mansioni, dell'introduzione di nuove tecnologie e dell'insorgenza di nuovi rischi ⁽²³³⁾, fino ad arrivare alla realizzazione di "competence center" aziendali sul tema ⁽²³⁴⁾. Talvolta, si precisa che i contenuti dell'attività formativa sono oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali ⁽²³⁵⁾; più raramente, è ammessa la possibilità per la RSU di avanzare proposte in fase di progettazione del piano di formazione ⁽²³⁶⁾. In diversi accordi, infine, le parti riconoscono il ruolo fondamentale svolto dalla formazione nella prevenzione dei rischi e nella salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ⁽²³⁷⁾.

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Sono diversi gli accordi aziendali che nel 2017 hanno rimarcato l'importanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) come parte attiva, nonché principale agente di cambiamento, nei processi di

⁽²³⁰⁾ Cfr., in particolare, Feralpi Siderurgica.

⁽²³¹⁾ Cfr., ad esempio, Apofruit. L'azienda organizza inoltre una giornata annuale dedicata ai temi dell'ambiente, salute e sicurezza.

⁽²³²⁾ Cfr., ad esempio, Apofruit.

⁽²³³⁾ Cfr., ad esempio, Cevico, Trafileria A. Mauri e Figli. Interessante in questo ambito è la formazione erogata da Feralpi Siderurgica ai c.d. "safety tutors" aziendali, finalizzata a potenziare le competenze trasversali degli stessi e in particolare, la loro capacità di comunicazione interpersonale e coinvolgimento dei lavoratori. Altro caso rilevante è rappresentato dal c.d. "Eni in safety", corso di formazione organizzato dai docenti della faculty interna di Eni al fine di consolidare la leadership sulla sicurezza rivolgendosi tanto alla popolazione interna aziendale quanto a quella esterna (es. clienti).

⁽²³⁴⁾ Il riferimento è ad Eni e al suo centro di competenza sulla sicurezza, per la gestione di un pool interno di figure professionali che possano coordinare e supervisionare le misure di sicurezza in tutte le attività e siti industriali di Eni.

⁽²³⁵⁾ Cfr. GS.

⁽²³⁶⁾ Cfr. Hera.

⁽²³⁷⁾ Cfr., ad esempio, GS, Star.

tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dalle fasi di monitoraggio e analisi a quelle di proposta e implementazione degli interventi di miglioramento ⁽²³⁸⁾. Nei contratti aziendali del settore chimico, si fa riferimento al RLSSA, cui sono affidate responsabilità in tema di ambiente, salute e sicurezza e cui è indirizzata specifica attività formativa ⁽²³⁹⁾. Generalmente, il numero dei RLS nei luoghi di lavoro è in linea con le disposizioni di legge; in qualche caso, è ammessa la possibilità di eleggere ulteriori RLS così da garantirne la presenza in ciascun reparto di magazzino ⁽²⁴⁰⁾; nell'ambito di contesti che prevedono l'affidamento in appalto di diverse attività o servizi, può essere prevista l'istituzione di un coordinamento delle rappresentanze per la sicurezza delle diverse aziende operanti nello stesso sito ⁽²⁴¹⁾.

In molte intese, l'azienda si impegna a comunicare ai RLS eventuali modifiche ai piani per la sicurezza e l'igiene sul posto di lavoro ⁽²⁴²⁾ o gli esiti di eventuali analisi sui medesimi temi ⁽²⁴³⁾; a mantenere un costante rapporto di informazione e consultazione con i RLS/RLSSA, perlopiù tramite incontri periodici ⁽²⁴⁴⁾, che coinvolgono altresì il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) in azienda ⁽²⁴⁵⁾; a collaborare con i RLS/RLSSA per favorire una cultura della prevenzione in azienda, aumentare il senso di responsabilità dei lavoratori, consolidare comportamenti virtuosi e programmare iniziative specifiche ⁽²⁴⁶⁾. Talvolta, la col-

⁽²³⁸⁾ Cfr., ad esempio, Dao, Labunat, Star.

⁽²³⁹⁾ Cfr., ad esempio, Basf.

⁽²⁴⁰⁾ Cfr. Dao.

⁽²⁴¹⁾ Cfr. Martelli F.lli.

⁽²⁴²⁾ Cfr. Danone.

⁽²⁴³⁾ Cfr. Gucci.

⁽²⁴⁴⁾ Cfr. Apofruit.

⁽²⁴⁵⁾ Cfr. Basf, Feralpi Siderurgica, GS, Plantisavio, Spumador. Tali incontri hanno generalmente ad oggetto tutti gli aggiornamenti relativi alla valutazione dei rischi, eventuali novità in tema di dispositivi di protezione individuale e potenziali nuove criticità o anomalie. In base all'accordo GS, il Gruppo si impegna a elaborare ogni anno una relazione sullo stato della salute e della sicurezza nelle aziende. Diversamente, l'accordo Spumador prevede che annualmente i RLS redigano un documento contenente proposte di interventi, che sarà presentato alla Direzione aziendale e successivamente valutato.

⁽²⁴⁶⁾ Cfr. Acraf. Inoltre, l'accordo Acraf prevede da un lato, l'impegno dell'azienda a migliorare il confronto con i RLSSA, garantendo loro l'agibilità dei permessi e una

laborazione tra azienda e RLS avviene nell'ambito di Comitati o Commissioni bilaterali ⁽²⁴⁷⁾.

Polizze infortuni e altre misure

Relativamente alle ipotesi di infortunio, alcuni accordi prevedono polizze assicurative a copertura dei rischi di natura professionale ⁽²⁴⁸⁾; in altri casi, sono stabilite integrazioni in capo all'azienda di quanto il lavoratore percepisce dall'Inail ⁽²⁴⁹⁾; altre intese ancora esplicitano che la copertura dei piani sanitari integrativi riguarda anche gli eventi di infortunio ⁽²⁵⁰⁾.

Più spesso, però, la contrattazione aziendale del 2017 ha sancito l'avvio (o la conferma) di politiche c.d. "zero infortuni", finalizzate ad annullare o quantomeno a ridurre al minimo il numero di infortuni, nonché a migliorarne la gestione tempestiva ⁽²⁵¹⁾. Tra le misure previste per il raggiungimento di tale obiettivo si riscontrano: la segnalazione su apposito registro dei casi di mancato infortunio ⁽²⁵²⁾ e/o l'analisi degli infortuni avvenuti ⁽²⁵³⁾; la messa a disposizione di scarpe antinfortunistiche, l'assegnazione di dispositivi di protezione individuale, nonché la dotazione di appositi indumenti e il loro lavaggio periodico ⁽²⁵⁴⁾; l'organizzazione di specifici incontri o corsi di formazione ⁽²⁵⁵⁾; l'adozione di defibrillatori ⁽²⁵⁶⁾; l'elaborazione di regole per la viabilità interna ⁽²⁵⁷⁾.

adeguata formazione, e dall'altro, l'impegno dei RLSSA a partecipare attivamente alle riunioni di pianificazione delle valutazioni del rischio e alle altre programmate.

⁽²⁴⁷⁾ Cfr. Huntsman, Monier, Riva Acciaio.

⁽²⁴⁸⁾ Cfr., ad esempio, Consorzio di bonifica Garda Chiese, Saipem.

⁽²⁴⁹⁾ Cfr. Robintur.

⁽²⁵⁰⁾ Cfr., ad esempio, Gucci.

⁽²⁵¹⁾ Cfr. Huntsman, Labunat, Linde, Olon.

⁽²⁵²⁾ Cfr. Apofruit, Clementoni.

⁽²⁵³⁾ Cfr. Spumador.

⁽²⁵⁴⁾ Cfr. Apofruit, Metalgamma, Monier, Riva Acciaio, Star. In particolare, l'accordo Metalgamma stabilisce che qualora il lavoratore non rispetti l'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e degli abiti da lavoro messi a disposizione dall'azienda, sia tenuto a pagare una sanzione di 50 euro, che confluirà in un fondo per la formazione del personale.

⁽²⁵⁵⁾ Cfr. Feralpi Siderurgica, Olon, Star.

⁽²⁵⁶⁾ Cfr. Clementoni.

⁽²⁵⁷⁾ Cfr. Metalgamma.

4.3. Responsabilità sociale d'impresa e codici di condotta

Nel rimarcare la centralità della persona nel luogo di lavoro, indipendentemente dal sesso, dalla religione, dalle convinzioni personali, dalle condizioni di disabilità, dall'età, dall'orientamento sessuale e dall'origine etnica, alcuni accordi aziendali disciplinano veri e propri codici di condotta, con i quali le parti si impegnano al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali e delle norme internazionali del lavoro contenute in diverse convenzioni ILO ⁽²⁵⁸⁾. Tra i principi enunciati, spicca quello di non discriminazione sul lavoro, ribadito tra l'altro tramite la contrarietà, più volte espressa dalle parti, verso ogni molestia a sfondo sessuale ⁽²⁵⁹⁾ e l'avvio di progetti sperimentali a supporto dell'inclusione dei lavoratori con disabilità ⁽²⁶⁰⁾.

Emerge, infine, nell'ambito delle iniziative di responsabilità sociale intraprese dalle aziende, un'attenzione particolare rivolta non solo al lavoratore come persona ma anche al territorio e alla comunità ⁽²⁶¹⁾.

4.4. Tecnologie

Impianti audiovisivi e apparecchiature informatiche

Non mancano, nella contrattazione aziendale del 2017, intese riguardanti l'installazione di sistemi di videosorveglianza e/o videoregistrazione e di apparecchiature di rilevamento satellitare. Generalmente, gli impianti audiovisivi sono introdotti per esigenze di sicurezza e tutela del patrimonio aziendale e delle persone, nonché per prevenire comportamenti illeciti ⁽²⁶²⁾; i sistemi di localizzazione rispondono, invece, all'esigenza di

⁽²⁵⁸⁾ Cfr. Marzotto, Valentino.

⁽²⁵⁹⁾ Cfr. Coop Lombardia, IED, Marzotto, Valentino.

⁽²⁶⁰⁾ Cfr. Merck Serono, dove tra l'altro viene introdotta la figura del c.d. “*disability manager*”, quale responsabile dell'inserimento e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

⁽²⁶¹⁾ L'integrativo IED, ad esempio, ribadisce la volontà della scuola internazionale di favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente per uno sviluppo sostenibile della comunità.

⁽²⁶²⁾ Cfr. Eonord, Fire Group, Impresa Ambiente Italia, Intesa Sanpaolo, Micys, Saba, Trenitalia, Unicredit (6 luglio 2017). Nel caso dell'accordo Trenitalia,

migliorare l'efficienza organizzativa, anche per adempiere a precisi obblighi contrattuali contenuti nei capitolati d'appalto ⁽²⁶³⁾, nonché, come nel caso di prodotti inseriti sulle autovetture di servizio, di massimizzare la protezione dell'autista, attraverso il monitoraggio di informazioni quali lo stato di usura dei veicoli, il corretto utilizzo della cintura di sicurezza e il tempestivo intervento in caso di emergenza ⁽²⁶⁴⁾. Di particolare interesse è il caso di un accordo che dispone l'attivazione sugli smartphone e tablet dei dipendenti di un'applicazione inerente al sistema aziendale di asset management, finalizzato alla raccolta di tutti i dati relativi agli interventi di manutenzione (tra cui la geolocalizzazione del lavoratore), allo scopo di migliorare le performance organizzative ⁽²⁶⁵⁾.

Si riscontrano, seppure con minor frequenza, accordi relativi all'introduzione di strumenti tecnologici ritenuti necessari al fine di rendere la prestazione lavorativa. Il riferimento è a sistemi informatici che comportano il ricorso a procedure di identificazione e/o abilitazione all'accesso, ai sistemi di telecomunicazione che consentono la trasmissione dei dati, ai lettori badge per l'accesso alle aree aziendali ⁽²⁶⁶⁾, nonché ai sistemi computerizzati e supporto tecnico per la creazione di documenti, la gestione dei dati, la navigazione in internet e la posta elettronica ⁽²⁶⁷⁾.

Controlli a distanza

Come precedentemente accennato, sono diversi gli accordi che nel 2017 hanno riguardato l'introduzione di impianti audiovisivi e altre apparecchiature da cui derivi anche la possibilità di controllo a distanza del lavoratore. Frequentemente, l'azienda precisa all'interno degli accordi sottoscritti che, attraverso i sistemi di videosorveglianza o gli strumenti per il rilevamento satellitare, non si persegue direttamente o indiretta-

L'installazione degli impianti di videosorveglianza a bordo treno è altresì dettata dall'esigenza di migliorare la percezione di sicurezza dei viaggiatori e del personale ferroviario.

⁽²⁶³⁾ Cfr. Econord, Impresa Ambiente Italia, Siram, Snam.

⁽²⁶⁴⁾ Cfr. Unicredit (21 febbraio 2017).

⁽²⁶⁵⁾ Cfr. Siram.

⁽²⁶⁶⁾ Cfr. Intesa Sanpaolo.

⁽²⁶⁷⁾ Cfr. Intesa Sanpaolo.

mente la finalità di controllo dell'attività lavorativa ⁽²⁶⁸⁾. In aggiunta, accanto a intese che, in linea con l'articolo 4 Stat. lav. (così come modificato dal *Jobs Act*), confermano la possibilità di utilizzare le immagini e le informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro ⁽²⁶⁹⁾, si riscontrano casi in cui sono vietati, per il tramite degli impianti audiovisivi installati, gli accertamenti sulla diligenza dei lavoratori e l'adozione di provvedimenti disciplinari ⁽²⁷⁰⁾. Nella maggior parte delle intese, è esplicitato l'impegno dell'azienda a fornire adeguata informazione ai lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli anche nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2003 (Codice della privacy). Inoltre, in molti casi, l'azienda specifica il posizionamento delle videocamere e il loro raggio di azione o si impegna a offrire informazioni tecniche al riguardo alle rappresentanze sindacali ⁽²⁷¹⁾.

Privacy, big data e altro

Il tema della privacy e del trattamento dei dati personali è affrontato generalmente in relazione all'introduzione di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature informatiche per le finalità di sicurezza e tutela del patrimonio aziendale, nonché per esigenze organizzative e produttive. Nello specifico, gli accordi aziendali del 2017 stabiliscono le condizioni di memorizzazione, utilizzo e cancellazione delle immagini registrate o dei dati raccolti. Generalmente, nel caso dell'installazione di videocamere si specifica che la sovrascrittura (che garantisce la cancellazione definitiva dei dati) è prevista dopo un periodo che va da un giorno a una settimana, salvo casi di atti illeciti o criminosi e di conseguenti indagini condotte dall'Autorità giudiziaria e di pubblica sicurezza ⁽²⁷²⁾. La visualizzazione delle immagini da remoto e/o in modalità registrazione è spesso possibile solo ad opera del personale incaricato dall'azienda, provvisto di appo-

⁽²⁶⁸⁾ Cfr. Econord, Impresa Ambiente Italia, Intesa Sanpaolo, Saba, Trenitalia, Unicredit (21 febbraio 2017).

⁽²⁶⁹⁾ Cfr. Fire Group.

⁽²⁷⁰⁾ Cfr. Micys.

⁽²⁷¹⁾ Cfr., ad esempio, Econord e Intesa Sanpaolo.

⁽²⁷²⁾ Cfr. Econord, Intesa Sanpaolo, Saba, Trenitalia. Diversamente dalle immagini registrate per mezzo di videocamere, i dati derivanti di sistemi di registrazione degli ordini telefonici possono essere conservati anche per 10 anni, come emerge dall'accordo Intesa Sanpaolo.

siti codici/password ⁽²⁷³⁾, e talvolta solo in presenza di un rappresentante dei lavoratori ⁽²⁷⁴⁾. Nella maggior parte degli accordi, è esplicitato che il trattamento dei dati derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature avviene nel rispetto del decreto legislativo n. 196/2003 ⁽²⁷⁵⁾.

Di particolare interesse è il rapporto tra tutela della privacy e impiego delle strumentazioni aziendali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa. A tal proposito, si rileva il caso di un'azienda che, oltre ad invitare i dipendenti al rispetto di un codice interno sull'uso dei computer, di internet e della posta elettronica (al fine di evitare un uso improprio delle strumentazioni), si riserva il diritto di controllare, accedere, rivedere e divulgare tutti i messaggi, documenti e le informazioni create, inviate, ricevute o memorizzate su tutti i computer aziendali. Gli scopi enunciati vanno dall'ottenimento di informazioni necessarie all'attività aziendale allo svolgimento di verifiche in ottemperanza a richieste e ordini giudiziari, fino all'esigenza di garantire il rispetto della policy aziendale sul tema ⁽²⁷⁶⁾.

Infine, occorre rilevare la crescente attenzione verso i temi di *Industry 4.0* e della digitalizzazione soprattutto in ambito manifatturiero. Sulla scia delle direttrici strategiche intraprese a livello di gruppo, e in particolare dell'esigenza di sviluppare algoritmi e reti neurali per un'elaborazione dinamica e progressiva delle informazioni e quindi migliorare il funzionamento delle macchine, un'azienda emiliana ha espresso l'impegno ad avviare tavoli di confronto su temi differenti: organizzazione del lavoro, formazione, professionalità e privacy ⁽²⁷⁷⁾.

5. Politica salariale

5.1. Erogazioni in cifra fissa

Nell'insieme di contratti analizzato, le clausole sulle voci a carattere continuativo e in cifra fissa riguardano variamente l'introduzione, la con-

⁽²⁷³⁾ Cfr. Fire Group, Intesa Sanpaolo.

⁽²⁷⁴⁾ Cfr. Impresa Ambiente Italia, Trenitalia, Unicredit (6 luglio 2017).

⁽²⁷⁵⁾ Cfr., ad esempio, Micys, Unicredit (21 febbraio 2017).

⁽²⁷⁶⁾ Cfr. Huntsman.

⁽²⁷⁷⁾ Cfr. G.D.

ferma, la rimodulazione o la sospensione/cancellazione di superminimi collettivi, trattamenti *una tantum*, premi fissi e mensilità aggiuntive.

Per quanto riguarda i superminimi collettivi, è soprattutto la contrattazione aziendale del Metalmeccanico a disciplinarne l'erogazione nell'ultimo anno. Accanto alla conferma o rimodulazione degli importi, che può anche tenere conto della dinamica inflattiva consuntivata calcolata con l'indice IPCA ⁽²⁷⁸⁾, si riscontra l'introduzione di nuovi superminimi collettivi. Generalmente destinati a tutti i dipendenti cui si applica l'accordo, i superminimi collettivi possono escludere il personale dirigenziale o quello in somministrazione ⁽²⁷⁹⁾. Gli importi sono solitamente parametrati sulla base dei livelli di inquadramento, benché talvolta possano essere maturati progressivamente dai lavoratori in relazione alla anzianità di servizio ⁽²⁸⁰⁾; in altri casi, essi sono diversificati a seconda delle divisioni produttive dove il personale svolge la propria prestazione ⁽²⁸¹⁾. I superminimi collettivi incidono, quasi sempre, su tutti gli istituti contrattuali e di legge, anche se non mancano intese che ne escludono il computo ai fini del calcolo del TFR ⁽²⁸²⁾. Infine, tali erogazioni retributive possono essere riconosciute a titolo premiale, o come conglobamento di importi previsti dalla precedente contrattazione aziendale, specialmente nei casi di *joint venture* ⁽²⁸³⁾.

I trattamenti *una tantum* ricorrono abbastanza frequentemente nella contrattazione aziendale del 2017, senza registrare particolari differenze tra i settori analizzati. Generalmente, sono predisposti a titolo premiale come incrementi retributivi in cifra fissa, integrativi rispetto ai minimi tabellari settoriali, ed erogati a tutti i dipendenti in forza ⁽²⁸⁴⁾, anche in ottemperanza, come nel caso delle aziende metalmeccaniche, a disposizioni del CCNL. Le erogazioni *una tantum* stabilite a titolo premiale possono consistere in una integrazione monetaria o, come riscontrato in diverse intese, possono assumere la forma di voucher utilizzabili per l'acquisto di beni di cui all'articolo 51, comma 3, TUIR ⁽²⁸⁵⁾. In questi casi, l'importo

⁽²⁷⁸⁾ Cfr., ad esempio, Comeca, Eural Gnutti.

⁽²⁷⁹⁾ Cfr., ad esempio, Dao.

⁽²⁸⁰⁾ Cfr., ad esempio, Dao.

⁽²⁸¹⁾ Cfr., ad esempio, Bosch.

⁽²⁸²⁾ Cfr., ad esempio, Dao.

⁽²⁸³⁾ Cfr., ad esempio, Telespazio e-Geos.

⁽²⁸⁴⁾ Cfr., ad esempio, Aso Siderurgica.

⁽²⁸⁵⁾ Cfr., a titolo esemplificativo, Tenaris Dalmine.

una tantum non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ed è pertanto completamente detassato e decontribuito. Infine, il riconoscimento di questi particolari istituti della retribuzione può essere subordinato alla realizzazione di determinati eventi (es. l'adozione di un nuovo regime orario, l'inserimento di un nuovo sistema di valutazione del personale) e avere una applicazione soggettiva limitata ⁽²⁸⁶⁾.

Piuttosto scarsa, ma non irrilevante, è l'incidenza dei premi fissi. Oltre alle ipotesi di conferma o introduzione di queste erogazioni premiali a tutti i lavoratori come riconoscimento dei risultati complessivamente conseguiti dall'azienda ⁽²⁸⁷⁾, spicca il caso di una realtà dell'industria alimentare che, conformemente a quanto pattuito dalle parti sociali nazionali già nel 1995, si impegna a mantenere congelato l'importo del premio fisso di produzione e ad escluderne la discussione dall'ambito della contrattazione aziendale, fatta salva la possibilità di armonizzazione del premio stesso nell'ambito del premio variabile di risultato ⁽²⁸⁸⁾.

Con riferimento, infine, alle mensilità aggiuntive, la contrattazione aziendale del 2017 interviene sporadicamente, di solito per confermarne l'erogazione, laddove precedentemente introdotta ⁽²⁸⁹⁾.

5.2. Maggiorazioni e indennità varie

Nell'ambito dei contratti aziendali analizzati si rinviene la presenza diffusa di clausole che regolamentano trattamenti economici integrativi, corrisposti a titolo di indennità o maggiorazione ai lavoratori coinvolti in particolari attività più o meno disagiate. Il riferimento, a titolo esemplificativo, è ai lavoratori che operano in cantieri posti nel sottosuolo per la costruzione e manutenzione di gallerie stradali, ferroviarie o metropolitane ⁽²⁹⁰⁾; al personale impiegato in turni notturni che per ragioni organiz-

⁽²⁸⁶⁾ Cfr., ad esempio, A2A, Gucci. In quest'ultimo caso, l'importo *una tantum* è erogato in favore di quei dipendenti che in virtù dell'applicazione di un nuovo sistema di valutazione del personale, beneficeranno di incrementi retributivi. In A2A, invece, possono usufruire di un trattamento retributivo *una tantum* quei lavoratori cui viene applicato un particolare regime orario, noto come "orario fiduciario".

⁽²⁸⁷⁾ Cfr., ad esempio, Carrefour, Aso Siderurgica.

⁽²⁸⁸⁾ Cfr. MB Mangimi.

⁽²⁸⁹⁾ Cfr., ad esempio, De Lucchi.

⁽²⁹⁰⁾ Cfr., ad esempio, Siram.

zative non può effettuare la regolare pausa di 30 minuti ⁽²⁹¹⁾; ai lavoratori che prolungano o anticipano il proprio turno di lavoro per garantire la continuità produttiva ⁽²⁹²⁾; ai dipendenti che operano in entrata e uscita dalle celle frigorifere e/o nel piazzale ⁽²⁹³⁾. Anche le attività formative, se organizzate al di fuori dell'orario di lavoro, possono giustificare il riconoscimento di una particolare indennità ⁽²⁹⁴⁾. Infine, trattamenti aggiuntivi possono essere erogati anche in ragione di una determinata funzione professionale svolta dal lavoratore ⁽²⁹⁵⁾.

Diverse intese riconoscono ulteriori emolumenti economici in ragione di prestazioni svolte in orari particolarmente sfavorevoli. L'esempio è quello del lavoro prestato in orario notturno ⁽²⁹⁶⁾, in determinati regimi di turnazione ⁽²⁹⁷⁾ o di reperibilità oraria ⁽²⁹⁸⁾, nelle giornate di sabato ⁽²⁹⁹⁾, domenica ⁽³⁰⁰⁾ o durante le festività ⁽³⁰¹⁾. A volte, la contrattazione interviene regolando lo straordinario attivato in queste giornate attraverso il pagamento di ore aggiuntive figurative o ulteriori maggiorazioni in funzione incentivante ⁽³⁰²⁾.

Registrano, infine, una certa frequenza anche le clausole contrattuali che regolano le indennità di trasferta, tendenzialmente in termini differenziati a seconda del luogo in cui il dipendente deve recarsi ⁽³⁰³⁾, in base

⁽²⁹¹⁾ Cfr., ad esempio, Plantisavio.

⁽²⁹²⁾ Cfr., ad esempio, Huntsman che prevede la c.d. "indennità di avvicendamento".

⁽²⁹³⁾ Cfr., ad esempio, Apofruit, Rovagnati.

⁽²⁹⁴⁾ Cfr., ad esempio, Berco, Tenaris Dalmine.

⁽²⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, Carrefour, Ferretti, Tenaris Dalmine. Quest'ultimo integrativo riconosce una indennità al personale che svolge il ruolo di "Leader Gestionale".

⁽²⁹⁶⁾ Cfr., ad esempio, Bertos, Eural Gnutti, Feralpi Siderurgica, Metalgamma, Siram.

⁽²⁹⁷⁾ Cfr., ad esempio, Siram, Spumador, Tenaris Dalmone.

⁽²⁹⁸⁾ Cfr., ad esempio, Comeca, Metalgamma, Rimorchiatori Napoletani, Robintur.

⁽²⁹⁹⁾ Cfr., ad esempio, Berco, Bosch, Ondulati Santerno, Plantisavio, Riva Acciaio.

⁽³⁰⁰⁾ Cfr., ad esempio, Berco, Bosch, Gucci, Robintur, Saipem, Spumador.

⁽³⁰¹⁾ Cfr., ad esempio, Berco, Gucci.

⁽³⁰²⁾ Cfr., ad esempio, Bosch, Carrefour.

⁽³⁰³⁾ Cfr., ad esempio, Metalgamma, Necta. La prima azienda prevede indennità diverse a seconda che la trasferta abbia luogo in Italia o all'estero; la seconda distingue tra trasferte all'interno o all'esterno del continente europeo.

alla durata della trasferta ⁽³⁰⁴⁾ o alla sua collocazione temporale ⁽³⁰⁵⁾ o ancora in ragione del livello di inquadramento del lavoratore ⁽³⁰⁶⁾.

5.3. Retribuzione variabile

La retribuzione variabile, nella forma del premio di risultato, occupa uno spazio importante nella contrattazione aziendale del 2017. Nell'eterogeneità delle sue caratteristiche, solitamente declinate in relazione alle specifiche necessità aziendali, si distinguono premi costituiti da un solo indicatore ⁽³⁰⁷⁾ e premi composti da più parametri, cui è attribuita una diversa percentuale di incidenza rispetto al totale ⁽³⁰⁸⁾. Molti accordi prevedono premi proporzionali alle percentuali di raggiungimento di ciascuno degli indicatori fissati ⁽³⁰⁹⁾; altri stabiliscono che il premio non possa essere corrisposto qualora non venga raggiunto l'obiettivo minimo prestabilito ⁽³¹⁰⁾, che può riguardare anche solo uno dei parametri individuati ⁽³¹¹⁾. In questi casi, sono tuttavia riscontrabili clausole c.d. di salvaguardia, disciplinanti un trattamento economico integrativo (generalmente sotto forma di percentuale del fatturato conseguito) nelle ipotesi di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso al premio ⁽³¹²⁾.

Dal punto di vista qualitativo, è possibile distinguere tra premi che si basano sulla misurazione di risultati collettivi e premi che, invece, tengono conto dell'apporto individuale del lavoratore. I primi comprendono

⁽³⁰⁴⁾ Cfr., ad esempio, Comeca, Metalgamma. Quest'ultima eroga importi differenti nel caso la trasferta abbia durata di mezza giornata o di una giornata intera; Comeca, invece, stabilisce indennità diverse a seconda che la trasferta preveda o meno il pernottamento.

⁽³⁰⁵⁾ Cfr. Robintur. Questo accordo prevede indennità diverse per i lavoratori in trasferta nei giorni feriali e per quelli in trasferta nei giorni festivi.

⁽³⁰⁶⁾ Cfr. Gucci.

⁽³⁰⁷⁾ Cfr., ad esempio, Denso Thermal Systems, Schnell.

⁽³⁰⁸⁾ Cfr., ad esempio, Abet Laminati, Bobst, Carcano, ColmA, Corghi, Fater, Hitachi, 2 i Rete Gas.

⁽³⁰⁹⁾ Cfr., ad esempio, Allargan, APM, Aso Siderurgica, Bobst, Caseificio Spinelli, Europrofili, Fater, Fenice, Frabo, Hawe, Hitachi, IMP, Persidera, Schnell, Sfarmec, TIM.

⁽³¹⁰⁾ Cfr., ad esempio, Denso Thermal Systems, Fimal, IMP.

⁽³¹¹⁾ Cfr., ad esempio, ColmA, Fater, La Linea Verde, Moretti Forni.

⁽³¹²⁾ Cfr., ad esempio, ColmA, Denso Thermal Systems, Moretti Forni.

generalmente indicatori che riguardano l'efficienza produttiva – orientata in termini di produttività ⁽³¹³⁾, sicurezza sul lavoro ⁽³¹⁴⁾ e qualità ⁽³¹⁵⁾ – la riduzione dei costi ⁽³¹⁶⁾, il fatturato ⁽³¹⁷⁾ e la redditività ⁽³¹⁸⁾, ma anche la sostenibilità ambientale ⁽³¹⁹⁾, l'efficienza energetica ⁽³²⁰⁾, il numero di lavoratori in *smart working* ⁽³²¹⁾ o di brevetti depositati ⁽³²²⁾ e l'efficienza organizzativa ⁽³²³⁾. Rientra in questo ambito anche una serie di indici difficilmente inquadrabili nelle suddette categorie, perché costruiti *ad hoc* sulla realtà aziendale di riferimento ⁽³²⁴⁾. La seconda tipologia di premi, invece, tende a valutare l'apporto professionale e il comportamento individuale

⁽³¹³⁾ Gli indicatori di produttività fanno generalmente riferimento al rapporto tra output e input produttivi. Cfr. Bontempi, Carcano, Cassa Risparmio di Parma e Piacenza, Chemviron, Corghi, Fater, Feralpi Siderurgica, Siram, Tessitura di Crevacuore.

⁽³¹⁴⁾ Cfr., ad esempio, AG Porta, Bontempi, Fater, Feralpi Siderurgica.

⁽³¹⁵⁾ Gli indicatori di qualità riguardano tendenzialmente la riduzione scarti/prodotti fallati (cfr. Abet Laminati, AG Porta, Bontempi, Carcano, Corghi, Europrofili, Fater, Frabo, Pressofusioni Sebine, Siram, Vemec, 2 i Rete Gas) o la soddisfazione della clientela (cfr. Europrofili, Fater, Fimal, Frabo).

⁽³¹⁶⁾ Cfr., ad esempio, Cassa Risparmio di Parma e Piacenza, Moretti Forni, Negri e Bossi, 2 i Rete Gas.

⁽³¹⁷⁾ Cfr., ad esempio, Corghi, Fater, Fimal, IMP, Vemec.

⁽³¹⁸⁾ Negli accordi analizzati, sono riscontrabili diversi indicatori di redditività, tra i quali spiccano la redditività operativa (ROI), la redditività netta (ROE), la redditività delle vendite in termini di gestione caratteristica (ROS), il Margine Operativo Lordo (MOL) e l'EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*). Non mancano, tuttavia, anche indicatori più complessi, che sintetizzano diverse misure di redditività. Cfr. Abet Laminati, Carcano, Cassa Risparmio di Parma e Piacenza, Denso Thermal Systems, Fater, Moretti Forni, Negri e Bossi, Siram, Vemec, 2 i Rete Gas.

⁽³¹⁹⁾ Cfr., ad esempio, Chemviron.

⁽³²⁰⁾ Cfr., ad esempio, Fater.

⁽³²¹⁾ Cfr., ad esempio, Fater.

⁽³²²⁾ Cfr., ad esempio, Fater.

⁽³²³⁾ Cfr., ad esempio, Birra Castello, Fater. In particolare, il primo accordo prevede un premio variabile volto ad incentivare una fruizione efficiente delle ferie e dei permessi durante l'anno e la diminuzione degli eventuali residui.

⁽³²⁴⁾ In Schnell, ad esempio, è stato introdotto come indice il rapporto tra spese di assistenza in garanzia e il fatturato macchine; in Sfarmec si considera la variabile “preparazione macchina”, cioè il tempo impiegato per la preparazione delle macchine da lavoro; in Frabo si fa riferimento alla differenza tra inventario fisico ed inventario contabile; in 2 i Rete Gas esiste un indicatore che riguarda il numero di contatori elettronici messi in servizio; in Fimal, infine, sono riscontrabili diversi indici personalizzati, quali il rispetto dei tempi di produzione e dei tempi di consegna e la riduzione delle giacenze.

dei lavoratori, includendo variabili quali le competenze del personale ⁽³²⁵⁾, i livelli di assenteismo individuale ⁽³²⁶⁾, il rispetto delle norme di sicurezza ⁽³²⁷⁾ e il numero di provvedimenti disciplinari subiti ⁽³²⁸⁾. Alcuni di questi parametri vengono spesso impiegati come correttivi di un premio di risultato più articolato (principalmente caratterizzato da obiettivi di tipo collettivo), con lo scopo di innalzare, confermare o abbassare il valore dell'importo spettante al singolo lavoratore ⁽³²⁹⁾. In qualche caso, infine, indipendentemente dagli indici impiegati, l'ammontare massimo del premio si presenta diversificato *ab origine* sulla base del livello di inquadramento dei lavoratori ⁽³³⁰⁾ o categoria legale di riferimento ⁽³³¹⁾.

Ulteriori clausole sul premio di risultato

Di norma, il premio di risultato è riconosciuto a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza in azienda ⁽³³²⁾. Anche i lavoratori a tempo parziale e in somministrazione sono solitamente destinatari del trattamento retributivo variabile. Tuttavia, per i primi la ricaduta economica è riproporzionata in funzione del minor orario di lavoro prestato ⁽³³³⁾, mentre per i secondi l'erogazione del premio può essere

⁽³²⁵⁾ Cfr., ad esempio, Antica Pasteria (dove un indicatore misura il grado di apprendimento del personale nell'ambito dei corsi di formazione), G.D. (tramite l'indicatore "People Performance Dialogue"), Gucci, NTV.

⁽³²⁶⁾ Cfr., ad esempio, Abet Laminati, AG Porta, Chemvicon, Europrofili, Fater, NTV, Pressofusioni Sebina, Tessitura di Crevacuore.

⁽³²⁷⁾ Cfr., ad esempio, Bontempi, Feralpi Siderurgica.

⁽³²⁸⁾ Cfr., ad esempio, Ama, Feralpi Siderurgica.

⁽³²⁹⁾ Cfr. Abet Laminati, APM, Bontempi, Frabo, Feralpi Siderurgica. In particolare, l'integrativo Feralpi Siderurgica prevede che la quota di premio relativa alla componente sicurezza non possa essere erogata nei casi in cui il lavoratore subisca o sia causa di un evento infortunistico, oppure venga sanzionato con un provvedimento disciplinare per violazioni in materia di sicurezza.

⁽³³⁰⁾ Cfr., ad esempio, APM, Cassa Risparmio di Parma e Piacenza, Persidera, TIM, TRS Sistemi.

⁽³³¹⁾ Cfr., ad esempio, Telespazio e-Geos, che istituisce un premio *ad hoc* per i quadri e il personale inquadrato al VII livello. Diversamente, l'integrativo Seco Tools esclude i dirigenti dal riconoscimento del premio di risultato.

⁽³³²⁾ Cfr., ad esempio, Pressofusioni Sebina.

⁽³³³⁾ Cfr., ad esempio, Lgl Electronics, Siram.

subordinata alla conclusione di un contratto di durata minima ⁽³³⁴⁾. Nei casi di assunzione in corso d'anno, il premio è calcolato nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel periodo di riferimento ⁽³³⁵⁾. Stesso principio è applicato con riferimento ai lavoratori che abbiano cessato il rapporto durante l'anno, anche nelle ipotesi di raggiunta età pensionabile ⁽³³⁶⁾. Alcuni accordi specificano che la maturazione del premio di risultato per i neo-assunti avviene al raggiungimento di uno standard minimo di anzianità di servizio in azienda ⁽³³⁷⁾. Altre intese stabiliscono che i lavoratori in aspettativa possono godere dell'importo premiale solo in relazione ai periodi di effettiva presenza in azienda ⁽³³⁸⁾.

Considerato il carattere variabile del trattamento retributivo in relazione ai risultati aziendali, sono diverse le intese che stabiliscono procedure e tempistiche in base alle quali l'azienda fornisce informazioni periodiche sull'andamento del premio di risultato alla RSU ⁽³³⁹⁾. In qualche caso, il monitoraggio e la verifica del sistema premiale avvengono nell'ambito di Commissioni od organismi paritetici istituiti *ad hoc* e composti da un egual numero di rappresentanti aziendali e sindacali ⁽³⁴⁰⁾.

Con riferimento alle modalità di corresponsione, dall'insieme di contratti analizzati emerge che il premio di risultato può essere riconosciuto in un'unica soluzione durante l'anno ⁽³⁴¹⁾; alternativamente, le parti possono prevederne la rateizzazione in due tranches, solitamente collocate a metà e a fine anno ⁽³⁴²⁾. In alcuni casi si definisce anche il mese di erogazione dell'importo premiale ⁽³⁴³⁾.

La maggior parte degli accordi aziendali analizzati disciplinanti un premio di risultato ne sottolinea la conformità con i requisiti necessari

⁽³³⁴⁾ Cfr., ad esempio, Bonfiglioli, Seco Tools, Telespazio e-Geos, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽³³⁵⁾ Cfr., ad esempio, Refresco, Seco Tools, Spumador, Telespazio e-Geos, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽³³⁶⁾ Cfr., ad esempio, Refresco, Seco Tools, Spumador, Telespazio e-Geos, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽³³⁷⁾ Cfr., ad esempio, Refresco, Spumador.

⁽³³⁸⁾ Cfr., ad esempio, Seco Tools, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽³³⁹⁾ Cfr., ad esempio, Ntv, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽³⁴⁰⁾ Cfr., ad esempio, Telespazio e-Geos.

⁽³⁴¹⁾ Cfr., ad esempio, Novotel Venezia Mestre Costellana, Seco Tools.

⁽³⁴²⁾ Cfr., ad esempio, Compagnia Italiana di Navigazione, Trafileria A. Mauri e figli.

⁽³⁴³⁾ Cfr., ad esempio, AG Porta, Corghi, NTV, Sfarmec, Tessitura di Crevacuore.

per l'ottenimento dei benefici della tassazione agevolata, come illustrati dal decreto interministeriale 25 marzo 2016 ⁽³⁴⁴⁾.

Sono diversi, inoltre, i contratti aziendali che consentono al lavoratore di richiedere la conversione, totale ⁽³⁴⁵⁾ o parziale ⁽³⁴⁶⁾, del premio di risultato in beni e servizi di welfare di cui all'articolo 51, commi 2 e 3, TUIR ⁽³⁴⁷⁾. In questi casi, in virtù della totale esclusione dal reddito di lavoro dipendente dell'importo premiale convertito in welfare, l'azienda può decidere di integrare di una certa percentuale l'ammontare a disposizione del lavoratore ⁽³⁴⁸⁾. Qualora, sul finire dell'anno fiscale di riferimento, il dipendente non abbia fruito interamente della cifra convertita in welfare, alcuni accordi prevedono il trasferimento degli importi residui sulla posizione individuale presso il fondo di previdenza complementare ⁽³⁴⁹⁾. Di particolare interesse risulta poi il caso di un'azienda che consente ai lavoratori di convertire una piccola quota del premio di risultato (corrispondente a 60 euro lordi) in una giornata di riposo da godere durante l'anno ⁽³⁵⁰⁾.

Pur meno ricorrenti, si riscontrano intese che introducono sistemi premianti in base ai quali il raggiungimento di determinati obiettivi aziendali è direttamente collegato ad una erogazione non monetaria ma ad un ammontare fruibile esclusivamente in beni e servizi di welfare ⁽³⁵¹⁾.

⁽³⁴⁴⁾ Cfr., ad esempio, Hera, Molino Piantoni, Novotel Venezia Mestre Costellana, Refresco, Riva Acciaio, Rovagnati, Spumador. Si noti che l'accordo SCM specifica anche che qualora gli organi competenti dovessero accertare l'insussistenza dei requisiti per la detassazione, l'azienda provvede, quale sostituto d'imposta, al recupero degli importi relativi alla differenza rispetto alla tassazione ordinaria.

⁽³⁴⁵⁾ Cfr., ad esempio, 2 i Rete Gas, Allargan, APM, Carcano, Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza, Co.Im.A, Corghi, Esselunga, Fater, Moretti Forni, Novotel Venezia Mestre Costellana, YKK Mediterraneo.

⁽³⁴⁶⁾ Cfr., ad esempio, Hera.

⁽³⁴⁷⁾ Cfr., ad esempio, Bonfiglioli, Hera, Novotel Venezia Mestre Costellana, Seco Tools.

⁽³⁴⁸⁾ Cfr., ad esempio, Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza, Enel, Eni, Feralpi Siderurgica, Saipem, Siemens. In Enel, ad esempio, l'integrazione è pari al 12%, in Feralpi Siderurgica al 10%, mentre in Saipem varia in base alla quota di premio convertita. Diversamente, Eni prevede di integrare, nel mese di novembre, il credito welfare del lavoratore di una quota pari al 20% del credito welfare già speso da parte del lavoratore.

⁽³⁴⁹⁾ Cfr., ad esempio, Edf En Services Italia.

⁽³⁵⁰⁾ Cfr. Ineos.

⁽³⁵¹⁾ Cfr. IED.

Infine, non mancano casi di premi di risultato assoggettati anche a una parziale decontribuzione ai sensi dell'articolo 55 del decreto-legge n. 50/2017, in ragione della realizzazione in azienda di modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori ⁽³⁵²⁾.

5.4. Misure di riduzione del costo del lavoro

Dall'analisi dei contratti collettivi aziendali si riscontra una molteplicità di disposizioni che, al fine di far fronte a situazioni di crisi o incrementare l'efficienza aziendale, intervengono su istituti economici e normativi demandati alla contrattazione di secondo livello, riducendone l'impatto sul costo del lavoro. Le modalità con cui i contratti collettivi incidono in tal senso possono essere molto diverse. Più nel dettaglio, oltre al riferimento agli ammortizzatori sociali ⁽³⁵³⁾, nell'ambito di una contrattazione collettiva di tipo non gestionale, oggetto della presente analisi, sono rinvenibili clausole concernenti la riduzione delle giornate lavorative su base volontaria, l'agevolazione del ricorso al lavoro a tempo parziale o al lavoro agile ⁽³⁵⁴⁾, nonché la temporanea sospensione di determinati istituti della retribuzione (es. premio di risultato, indennità varie, maturazione degli aumenti periodici di anzianità, contribuzione alla previdenza complementare) ⁽³⁵⁵⁾. In altri casi ancora, si sancisce la progressiva e definitiva cancellazione, talvolta anche tramite disdetta di precedenti accordi aziendali ⁽³⁵⁶⁾, di determinate indennità o premi, dalla cui corresponsione viene quindi escluso il personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione dell'intesa ⁽³⁵⁷⁾. Non mancano, inoltre, casi di semplificazione e razionalizzazione dei trattamenti retributivi, tramite l'accorpamento o assorbimento di voci economiche differenti, derivanti generalmente da ac-

⁽³⁵²⁾ Il riferimento è, a titolo esemplificativo, all'integrativo Bonfiglioli e all'introduzione del c.d. *Bonfiglioli Improvement System*, finalizzato al miglioramento degli indicatori connessi al premio di risultato tramite il coinvolgimento dei lavoratori all'organizzazione del lavoro.

⁽³⁵³⁾ Cfr., ad esempio, Almaviva.

⁽³⁵⁴⁾ Cfr., ad esempio, Banca Popolare di Bari.

⁽³⁵⁵⁾ Cfr., ad esempio, Almaviva, Banca Popolare di Bari, De Lucchi.

⁽³⁵⁶⁾ Cfr., ad esempio, De Lucchi.

⁽³⁵⁷⁾ Cfr., ad esempio, Autoguidovie, Biolchimic, Carrefour, Versalis.

cordi o consuetudini precedenti ⁽³⁵⁸⁾. In diversi contratti aziendali, infine, le parti stabiliscono che, qualora a fronte dell'andamento del mercato e delle condizioni economiche dell'azienda si rendessero necessari interventi finalizzati alla riduzione del costo del lavoro, qualunque iniziativa in tal senso dovrà essere preventivamente oggetto di informazione e confronto con le RSU o le OO.SS. territoriali ⁽³⁵⁹⁾.

⁽³⁵⁸⁾ Cfr., ad esempio, Fonderie Glisenti, Robintur, Telespazio e-Geos.

⁽³⁵⁹⁾ Cfr., ad esempio, Comeca, Linde, Ondulati Santerno, Veneta Pali.

II.
PARTE MONOGRAFICA

Sezione I

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO NEI SETTORI DELL'AUTOMOTIVE, DEL TURISMO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Automotive. – 2.1. Retribuzione. – 2.2. Partecipazione e coinvolgimento. – 2.3. Organizzazione del lavoro. – 2.4. Inclusione e diversità. – 3. Turismo. – 3.1. Retribuzione. – 3.2. Partecipazione e coinvolgimento. – 3.3. Organizzazione del lavoro. – 3.4. Inclusione e diversità. – 4. Distribuzione. – 4.1. Retribuzione. – 4.2. Partecipazione e coinvolgimento. – 4.3. Organizzazione del lavoro. – 4.4. Inclusione e diversità. – 5. Servizio sanitario nazionale. – 5.1. Retribuzione. – 5.2. Partecipazione e coinvolgimento. – 5.3. Organizzazione del lavoro. – 5.4. Inclusione e diversità. – 6. Comparazione.

Executive summary

La ricerca sui settori Automotive, Distribuzione, Turismo e Sanità mette in evidenza le forti differenziazioni settoriali del dato sulla produttività. Una costante è data dal fatto che, in tutti i settori considerati, a livello di CCNL sono presenti molte misure funzionali a favorire incrementi di produttività, specie in relazione alla flessibilità organizzativa. Disciplina delle tipologie contrattuali flessibili, tentativi di riforma dei sistemi di classificazione e schemi di flessibilità oraria sono esemplificativi in tal senso. D'altro canto, vi sono molte misure, spesso mediate dalla bilateralità, di welfare e inclusione sociale, oltre a istituzioni partecipative come Comitati e organismi di confronto tra rappresentanze aziendali e sindacali. La ricerca evidenzia tuttavia come il compromesso tra produttività e sostenibilità del lavoro riscontrabile nei CCNL sia oggi messo in pericolo dalla diffusione della contrattazione pirata, che investe tutti i settori considerati, ad eccezione del comparto Sanità. Fenomeni di c.d. dumping contrattuale rischiano nel lungo periodo di deteriorare gli indici di produttività del lavoro più che migliorarli. La contrattazione collettiva aziendale sembra invece essere polarizzata tra buone e cattive prassi.

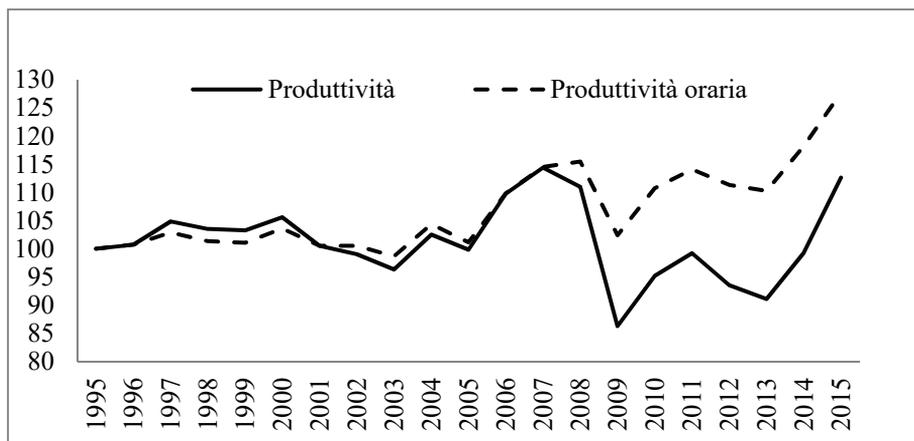
1. Introduzione

La presente sezione del Rapporto presenta una serie di dati, informazioni e analisi contrattuali sul tema della produttività del lavoro condotte nei settori Automotive, Distribuzione, Turismo e Servizio sanitario nazionale. Di fianco ai dati sull'andamento della produttività del lavoro settoriale e alla ricostruzione del punto vista delle parti sociali sul rapporto tra contrattazione e produttività del lavoro, per ciascun settore l'analisi tocca i seguenti aspetti della contrattazione collettiva che la letteratura scientifica ritiene funzionali a favorire migliori dinamiche di produttività: caratteristiche del sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali; retribuzioni; istituti partecipativi; inclusione e diversità. Per ciascuno dei diversi istituti analizzati si riporta una panoramica dei contenuti contrattuali arricchita da casi di studio esemplificativi. A valle delle analisi settoriali si colloca una descrizione comparativa delle principali analogie e differenze emerse. Lo studio si inserisce nell'ambito di due progetti di ricerca internazionali, co-finanziati dalla Commissione europea, in materia di disuguaglianze salariali (*NEWIN – Negotiating Wage (In)Equality*, coordinato da ADAPT) e produttività del lavoro (*Bargaining for Productivity*, coordinato da ADAPT).

2. Automotive

Andamento della produttività del lavoro

Grafico 1 – Produttività del lavoro nel settore Automotive italiano (1995-2015) (1995=100)



Fonte: rielaborazione ADAPT su dati Eurostat (2016)

Fino al 2007 l'andamento della produttività del lavoro e della produttività oraria è stato sostanzialmente allineato: piatto fino al 2005, crescente dal 2005 al 2007. Dalla prima metà degli anni Duemila si registra un incremento della produttività trainato dagli investimenti in tecnologia, i quali hanno comportato una graduale ma sensibile riduzione del numero degli occupati nel settore, in ragione dei processi di automazione della produzione. Il crollo più marcato della produttività dal 2007 al 2009 è imputabile alla prima ondata di crisi economica, in cui il PIL del settore ha subito una contrazione, con variazioni sostanziali del coefficiente occupazionale registrate solo nella seconda metà del 2008. Nello stesso periodo, la produttività oraria è diminuita ma con minore intensità, per via della riduzione dell'orario di lavoro conseguente all'attivazione della cassa integrazione o dei contratti di solidarietà da parte di molte aziende del settore. Il gap tra produttività oraria e produttività del lavoro può essere spiegato altresì da un crescente utilizzo nel settore di regimi di orario flessibile i quali hanno come effetto un efficientamento nell'uso del fatto-

re lavoro e una riduzione dell'orario di lavoro. L'andamento positivo registrato dai due indicatori tra il 2009 e il 2011 è determinato in entrambi i casi da una riduzione del coefficiente occupazionale più che da un reale incremento della produttività (che è stato marginale). La seconda ondata di crisi (2011-2012) ha prodotto un nuovo crollo degli indicatori con dinamiche simili a quelle descritte in precedenza, per poi subire una nuova crescita indotta da una leggera ripresa della produttività e da una ulteriore diminuzione dell'occupazione. In sostanza, al momento il processo di capitalizzazione avviato dalle aziende del settore Automotive dai primi anni Duemila non si è ancora trasformato completamente in un aumento del PIL settoriale, per via di una domanda sul mercato ancora poco dinamica, eccezion fatta per i segmenti alti del mercato dell'auto.

Aspetti contrattuali e relazioni industriali nel settore

La maggior parte delle aziende dell'Automotive, ad esclusione delle società del gruppo Fiat Chrysler Automobiles (FCA) e di alcune aziende del relativo indotto, applica il CCNL Metalmeccanici industria, sottoscritto da Federmeccanica, Assisital, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil. Negli ultimi anni, tuttavia, le relazioni sindacali nell'industria metalmeccanica hanno subito un processo di disgregazione che ha portato ad una rapida moltiplicazione di sistemi contrattuali in forte concorrenza tra loro, nonché una pressione da parte delle aziende ad una ristrutturazione delle regole contrattuali con un più marcato orientamento alla produttività, alla flessibilità e alla esigibilità. Unitamente all'uscita del gruppo FCA dalla Federmeccanica e dal rispettivo CCNL, non solo si è registrata la nascita della Confimi quale quarto soggetto in competizione per la rappresentanza delle piccole e medie imprese a vocazione manifatturiera, ma anche la spaccatura del fronte sindacale, con la conseguenza che il medesimo settore merceologico si trova oggi ad essere regolato da tre diversi contratti collettivi in aggiunta a quello della Federmeccanica: CCNL Confimi impresa meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil; CCNL Unionmeccanica, Fiom-Cgil; CCSI FCA, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Ugl Metalmeccanici, Fismic, Quadri Fiat. Nel prosieguo della trattazione, tuttavia, i riferimenti alla contrattazione di categoria (CCNL) riguarderanno il CCNL dell'industria metalmeccanica rinnovato unitariamente il 26 novembre 2016 (da qui in avanti, CCNL Metalmeccanici).

In punto di articolazione degli assetti contrattuali, il CCNL Metalmeccanici richiede espressamente che la contrattazione collettiva aziendale riguardi «le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge» in linea con i criteri e le modalità ivi indicate. Le parti sociali del settore delineano dunque un modello di decentramento organizzato, seppur con ampi spazi di autonomia riconosciuti al contratto aziendale. L'articolo 5, sezione terza, CCNL Metalmeccanici, rubricato *Intese modificative del CCNL*, prevede che, «al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili e nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possano essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal CCNL e degli accordi dallo stesso richiamati». Tali intese, per essere valide ed efficaci, devono rispettare una serie di procedure, che includono diversi processi di controllo da parte delle organizzazioni firmatarie del CCNL.

Se è vero da un lato che la capacità derogatoria del contratto aziendale è stata azionata solo raramente nel settore, dall'altro la contrattazione di produttività avviata dalla Fiat a partire dal 2009 ha avuto come effetto un tendenziale processo imitativo da parte di alcune aziende del settore e anche del CCNL.

Il punto di vista delle parti sociali

Sul tema del rapporto tra contrattazione e produttività, il punto di vista delle parti sociali datoriali e sindacali rappresentative del settore Automotive si focalizza sui fattori che incidono sul costo del lavoro. In entrambi i casi si ritiene importante garantire un allineamento tra costo del lavoro e produttività. Tuttavia, la rappresentanza datoriale tende ad enfatizzare il peso della componente salariale sul costo del lavoro e dunque propone un intervento di riforma degli assetti contrattuali che stabilisca una maggiore corrispondenza tra livelli retributivi e performance economiche. Nel merito, con il *Manifesto delle Relazioni Industriali*, Federmeccanica ha espresso la priorità di rivedere l'architettura del sistema contrattuale in modo da poter legare le retribuzioni all'andamento della produttività,

finanche definendo un sistema di derogabilità economica del contratto collettivo nazionale a disposizione della contrattazione aziendale.

Di diverso avviso invece le organizzazioni sindacali. Un rappresentante della Fim-Cisl ha dichiarato ad esempio che «la contrattazione è importante ma è solo una delle componenti di un sistema ripiegato. Quando si fa coincidere il Clup con i salari si commette un errore grande. I salari non superano mediamente il 15% del Clup. Noi abbiamo il paradosso dei salari più bassi d'Europa con il Clup più alto. La contrattazione come abbiamo fatto durante la crisi può occuparsi di organizzazione del lavoro, competenze e investimenti, in quel caso ha un ruolo formidabile perché si ricrea un minimo terreno di fiducia che garantisce tutti, investimenti, salari e occupazione grazie al guadagno di produttività. In Fca la contrattazione e il Wcm hanno consentito un mix di Organizzazione del lavoro, Tecnologia e Formazione, che ha ben dosato la tecnologia affinché agendo sulle altre due leve il guadagno di produttività fosse il medesimo senza effetti negativi sull'occupazione. Certo è che un sistema contrattuale in cui i due livelli si scimmiottano a vicenda non funziona. *Ne bis in idem*. Ruoli distinti e qualificati, altrimenti salteranno entrambi».

Sulla stessa linea, un rappresentante della Uilm-Uil ha dichiarato che «si è sopravvalutato il ruolo della contrattazione collettiva per il rilancio della produttività, che dipende piuttosto da una serie di elementi. Subentrano infatti anche altri fattori, quali la specializzazione delle risorse, ecc. La contrattazione collettiva, dal canto suo, può però accompagnare i processi di riorganizzazione aziendale, ad esempio a fronte di eventi di crisi economica, e occuparsi di redistribuire la ricchezza che deriva dall'andamento della produttività e della competitività, mediante erogazioni variabili che motivino anche i lavoratori a partecipare ai risultati dell'impresa. D'altra parte, i premi variabili e legati alla produttività devono però seguire un meccanismo di condivisione dei mezzi e dei dati, tale da far sentire i lavoratori scienti e partecipi degli sforzi. In questo anche i sindacati hanno delle responsabilità, nella misura in cui, per spirito fortemente egualitario, tendono a mantenere il salario anelastico, e quindi uguale per tutti. Questi due fattori hanno fatto sì che ai premi variabili non abbia fatto seguito un meccanismo di partecipazione dei lavoratori agli obiettivi che sottendono a quei premi stessi».

2.1. Retribuzione

CCNL

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. A partire dal 2017, gli aumenti dei minimi tabellari non sono più 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 macro-economici, 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 quarta, 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 i quali, 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.

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 lavo-

rativa, 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.

Contrattazione aziendale

Nonostante i riparti di competenza tra CCNL e contratto di secondo livello, nella prassi della contrattazione aziendale 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. Nel complesso, la contrattazione salariale in azienda nel settore Automotive tende a svolgere più una funzione distributiva, che di reale incentivo alla migliore qualità e produttività del lavoro.

Caso studio FCA

In aggiunta alla retribuzione base, erogata in misura fissa mensile in ragione del livello di inquadramento, il salario dei lavoratori FCA si caratterizza anche per ulteriori istituti economici, di varia natura. La parte variabile della retribuzione è collegata a obiettivi di efficienza e ad obiettivi connessi con il piano industriale 2015-2018, cui si aggiungono incentivi individuali legati alla presenza e al rendimento.

Nello specifico, il primo elemento retributivo è erogato annualmente ed è calcolato sulla base dei risultati di efficienza produttiva dei rispettivi siti, parametrati sul livello raggiunto dal sito medesimo nell'ambito *World Class Manufacturing* (WCM) (*No Status*, se le attività di WCM nello stabilimento non sono state ancora verificate; *Bronze*, se il sistema WCM è implementato al 75%; *Silver*, se il sistema WCM è implementato al 100%; *Gold*, se il sistema WCM è implementato al 120%). In base alla percentuale del recupero di efficienza, volta a rappresentare la riduzione dei co-

sti di trasformazione e produzione dello stabilimento rispetto all'anno precedente, incrociata con il livello WCM del sito, i lavoratori godono quindi di una maggiorazione della retribuzione base. A titolo esemplificativo, i dipendenti di uno stabilimento *Gold* che registra un recupero di efficienza superiore al 6,5% vedranno la loro retribuzione maggiorata del 7,2%; di contro, i lavoratori di uno stabilimento qualificato come *Bronze* che registra recuperi di efficienza compresi tra il 4,6 ed il 5,4% saranno destinatari di una maggiorazione del 2,88%.

Il secondo elemento retributivo variabile è connesso al raggiungimento degli obiettivi di redditività del piano industriale 2015-2018. Più nel merito, esso è legato al raggiungimento dei risultati economici conseguiti nell'area EMEA (Europe, Middle East and Africa) dal gruppo FCA, previa certificazione di un auditor esterno. Nonostante la natura quadriennale del piano, una parte di questo elemento retributivo, pari al 6% del salario base del lavoratore, viene garantita in quote trimestrali. L'importo pagato a fine piano, invece, varia in relazione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo risultato operativo EMEA, e può comportare una maggiorazione sulla retribuzione base del dipendente tra il 2 ed il 14%.

A tutti i lavoratori spetta un incentivo di produttività, atto a misurare il contributo individuale, ragguagliato all'effettiva prestazione lavorativa del singolo e calcolato sulla base oraria in regime ordinario. Di fatto, dunque, l'incentivo di produttività è legato al numero di assenze del dipendente e consuntivate nel mese precedente a quello di riferimento. Ai lavoratori dei gruppi professionali 5°, 4° e 3° spettano poi anche degli incentivi di rendimento legati alle ore di effettiva attività su tempi predefiniti, e cioè a fronte dell'attività spesa su quei sistemi produttivi che si caratterizzano per tempi e ritmi lavorativi standardizzati.

Da ultimo si segnala che il sistema FCA prevede incrementi retributivi automatici, quali gli aumenti periodici di anzianità. Questi vengono erogati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso l'azienda, e vanno da 21,59 euro (5° gruppo, fascia 1) a 40,96 euro (1° gruppo), ovvero da 25,05 euro (1ª area) a 39,10 euro (fascia 3) per il personale del gruppo FCA assunto a partire da luglio 2015.

Caso studio Ducati

Al fine di valorizzare l'unicità e la specificità di alcune risorse chiave per l'organizzazione, l'accordo Ducati prevede l'adozione anche di modelli a premi di tipo individuale, che consentano di personalizzare i percorsi di carriera e le singole retribuzioni, garantendo inoltre una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori rispetto al proprio compito e ruolo in azienda e un incentivo delle capacità e delle competenze. All'interno del sistema premiante individuale un elemento di particolare interesse è rappresentato dall'istituto della polivalenza e polifunzionalità, in cui è fortemente presente il tema della partecipazione del lavoratore. Esistono diversi livelli (si va dal livello di "polivalenza di base" fino a quello di "polifunzionalità alta") premiati con bonus differenziati. L'attribuzione del livello di polivalenza è effettuato sulla base di un algoritmo che tiene conto di un indice di complessità – che tiene conto della complessità delle operazioni conosciute dal lavoratore e del numero di operazioni che quest'ultimo è in grado di eseguire – e un indice di competenza (IC) – che tiene conto dell'autonomia nell'esecuzione dei compiti e della capacità di *problem solving*, di capacità relazionali e di *teamwork*, della capacità di adattarsi al cambiamento e del livello tecnico-organizzativo del lavoratore – la cui combinazione determina l'indice di polivalenza/polifunzionalità. Ad ogni fase della lavorazione del prodotto è attribuito un punteggio e la somma dei punteggi va ad influire sugli indici di misurazione e quindi sul punteggio totale di polivalenza/polifunzionalità. Nell'accordo aziendale sono inoltre previste, per i titolari di polivalenza, delle ore obbligatorie di formazione/aggiornamento su tematiche riguardanti le nuove tecnologie, nuovi prodotti e qualità che saranno erogate in orario di lavoro ed in periodi di bassa stagionalità.

Caso studio Same Deutz-Fahr

Il premio di risultato definito dal contratto aziendale della Same Deutz-Fahr è calcolato su sei parametri ricompresi in tre tipologie di indicatori: gli indicatori industriali, l'indicatore di continuità lavorativa e l'indicatore di redditività.

All'interno degli indicatori industriali, si distinguono tre parametri relativi alla qualità del processo produttivo. Il primo si basa sullo stock di

trattori incompleti e viene calcolato mensilmente: l'importo del premio diminuisce progressivamente all'aumentare dello stock di trattori incompleti, considerati su una media mensile. In particolare, l'accordo individua diverse fasce numeriche di trattori incompleti, alle quali è connesso un determinato valore mensile del premio di risultato. Ad una di queste fasce viene poi ricondotto l'ammontare di trattori non finiti accertato in un mese, individuando così l'importo del premio effettivamente erogabile. Laddove ci siano più di 90 trattori che siano incompleti a causa di uno stesso codice componente, questi non devono essere presi in considerazione ai fini del calcolo del premio. Così pure sono da escludere dal computo le delibere effettuate su linee in regime di CIG. Il secondo parametro si riferisce alla qualità in uscita del prodotto: il sistema prevede che il premio di risultato sia calcolato mensilmente e che si riduca in proporzione all'aumento del tasso di difettosità dei prodotti. La difettosità viene accertata tramite degli audit sulla qualità, che vengono effettuati ogni mese su un campione di 4 trattori finiti ed individuati con sorteggio casuale. I risultati degli audit devono essere sottoposti all'approvazione della Commissione paritetica per Audit qualità. Gli esiti delle verifiche svolte vengono poi fatti rientrare in una delle fasce percentuali di difettosità stabilite dall'accordo, a ciascuna delle quali corrisponde un determinato valore mensile del premio di risultato. Il terzo parametro riguarda la qualità interna ed è calcolato in relazione al flusso di trattori destinati alle riparazioni. A ciascuna fascia individuata dall'accordo corrisponde un determinato valore mensile del premio di risultato che si riduce al diminuire del tasso delle delibere di flusso. Infine, il valore mensile del premio di risultato subisce una riduzione o una variazione in aumento sulla base dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro e dei risultati degli audit di sicurezza.

L'indicatore di continuità lavorativa correla una parte del premio di risultato all'assiduità della presenza del lavoratore in azienda. Nel merito, il premio di risultato aumenta progressivamente in relazione al numero di lunedì e di venerdì di presenza in un mese. Si prevedono inoltre dei correttivi nel caso in cui il lunedì o il venerdì coincidano con una giornata di 9 ore o con un giorno festivo. L'accordo individua anche le ore che devono essere considerate presenze.

Con riferimento al parametro di redditività, si prevede l'aumento del premio di risultato in proporzione all'incremento del tasso dell'EBITDA.

Nell'accordo si individuano diverse fasce percentuali del valore dell'EBITDA, a ciascuna delle quali corrisponde un certo ammontare del premio di risultato. L'EBITDA accertato viene poi ricondotto ad una delle predette fasce, determinando così il premio di risultato concretamente erogabile. Per la maturazione minima del premio si richiede un valore dell'EBITDA pari al 7%.

2.2. Partecipazione e coinvolgimento

CCNL

La premessa del CCNL metalmeccanici attribuisce all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti. Proprio al metodo partecipativo le parti riconoscono altresì un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto, assumendo quale regola dei propri comportamenti «la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale». A tal fine, il CCNL istituisce diversi Osservatori congiunti, Commissioni paritetiche e organismi bilaterali, con competenze in materia di studio e ricerca, formazione professionale, pari opportunità e immigrazione. Inoltre, ampio spazio nel CCNL è riservato alla disciplina delle prerogative sindacali, nonché dei diritti di informazione e consultazione in sede aziendale.

Contrattazione aziendale

Declinata nella contrattazione aziendale nelle disposizioni relative all'organizzazione e alla gestione del sistema di relazioni industriali/sindacali, la partecipazione organizzativa è la materia più contrattata in azienda dopo il salario. Nel merito, gli integrativi analizzati disciplinano clausole a contenuto generalmente migliorativo rispetto alle norme di legge con riferimento ai diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva. Inoltre, diverse intese istituiscono e regolamentano Commissioni paritetiche con funzioni specifiche in relazione a determi-

nati istituti o materie (es. formazione, salute e sicurezza, pari opportunità).

Caso studio FCA

Il contratto collettivo FCA CNH, in particolar modo, prevede una Commissione paritetica nazionale, composta dalla parte datoriale e da un rappresentante sindacale espressione di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'intesa, primariamente deputata a dirimere eventuali controversie sorte nell'applicazione delle disposizioni contrattuali. Sempre alla luce del medesimo accordo, le parti hanno istituito un Consiglio delle RSA, e cioè un unico organo sindacale che, all'interno dell'unità produttiva, è titolato a discutere le norme contrattuali con la direzione aziendale e ad attivare misure di autotutela sindacale. Le proclamazioni di sciopero, nello specifico, dovranno previamente essere approvate da tale organo collegiale a maggioranza assoluta.

Caso studio Motori Minarelli

Le parti dell'integrativo Motori Minarelli condividono l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo dei processi organizzativi e con essi il miglioramento dei risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza e conseguentemente il rafforzamento della posizione competitiva dell'azienda. A tal fine costituiscono in via sperimentale una Commissione tecnica bilaterale (CTB) con funzione consultiva e di proposta finalizzata, attraverso momenti di analisi su specifiche problematiche evidenziate dalle parti e nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, a rilevare eventuali criticità e cause e ad esaminare possibili azioni correttive, anche sulla base di proposte di parte sindacale, per il miglioramento sia delle condizioni di lavoro, sia della qualità del processo e del prodotto, attraverso efficienze e riduzione di sprechi. In occasione degli incontri l'azienda si impegna a fornire ogni necessaria informazione sulle metodologie organizzative adottate. La CTB è composta da 3 componenti effettivi e da un supplente, tutti membri della RSU designati dalle OO.SS., che potranno, su specifiche problematiche e previa intesa con i componenti di parte aziendale, farsi affiancare in qualità di "esperti" da un massimo di 2 addetti del reparto e/o del processo produttivo e da 3 compo-

nenti designati dalla direzione aziendale. I componenti della CTB di espressione sindacale avranno a disposizione, per le riunioni convocate su loro iniziativa, 90 ore annue.

Caso studio Ducati

Il contratto integrativo e di partecipazione della Ducati prevede che la CTB Organizzazione del lavoro istituisca workshop fondati sui principi del *Kaizen*. I Gruppi di miglioramento *Kaizen* (GMK) sono stati introdotti al fine di migliorare l'organizzazione e le condizioni del lavoro in azienda, nonché di garantire un risparmio che dovrà essere ridistribuito in forma di premio di risultato tra i lavoratori. Grazie alla loro facoltà di catalizzare le capacità dei lavoratori coinvolti, questi gruppi hanno anche un ruolo decisivo nel processo di implementazione dei modelli di partecipazione in azienda. Secondo quanto stabilito nell'accordo, i gruppi prendono forma tramite la relativa CTB che ne nomina i partecipanti e assegna gli obiettivi da perseguire; la bilateralità della Commissione competente assicura la condivisione con i rappresentanti dei lavoratori delle tematiche che saranno oggetto di analisi da parte del gruppo stesso. Nei Gruppi di miglioramento sono presenti membri esperti in modo permanente; tuttavia, in linea con i principi del *Kaizen*, chiunque in azienda può essere consultato per una particolare necessità o per un sostegno temporaneo nel processo di elaborazione di proposte d'innovazione. È prevista anche la presenza nei gruppi di un "facilitatore" che armonizzi i rapporti fra i gruppi e il resto dell'organizzazione e quelli interni al gruppo stesso. Il facilitatore addestra il leader e supporta i gruppi e i circoli nella corretta applicazione del metodo *Kaizen* e degli strumenti di *problem solving*. I GMK sono quindi anche un importante mezzo per i lavoratori per partecipare, in prima persona, o con consigli e suggerimenti, al miglioramento delle proprie condizioni di lavoro e della produttività in senso lato dell'azienda. Gli obiettivi e il fine dei GMK sono sostenuti da quattro fondamenti concettuali che danno attuazione specifica alla *Charta* dei rapporti di lavoro del gruppo. Il primo riguarda il forte miglioramento della fabbrica, intesa come una organizzazione, non solo meccanica, dove le diverse parti cooperano per generare sinergie tra le componenti tecnologiche e funzionali e l'"organismo sistema". Il secondo, diretta derivazione dei principi contenuti nella *Charta*, è rappresentato dal modello

di gestione del trinomio “*problema-soluzione-costo*”, secondo cui ad ogni problema corrisponde un effetto e la causa di origine primaria può essere trovata in qualsiasi luogo dell’azienda, e spesso il luogo dell’effetto è relativamente lontano dalla causa (in questa visione sistemica dell’azienda nessun lavoratore, area, reparto e ufficio è mai teoricamente escluso dal lavoro dei GMK e quindi si può essere comunque chiamati a cooperare alla soluzione dei problemi). Sempre in linea con i principi fondanti della partecipazione, il terzo riferimento concettuale afferisce al tema della garanzia di libertà ed indipendenza di pensiero all’interno del gruppo di lavoro: a tal fine, i partecipanti sono chiamati ad affrontare i temi di miglioramento (contribuendo in modo costruttivo, con la propria professionalità e conoscenza, ed esprimendo liberamente le proprie idee) rispetto ai processi di propria competenza, con l’unico obiettivo di favorire lo sviluppo sostenibile dell’azienda. In tale contesto il frutto del contributo dei singoli elementi del gruppo sarà sintetizzato all’interno del verbale di lavoro come somma del contributo dei singoli. Il quarto riferimento, infine, riguarda la quantità e la qualità di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori nei GMK.

2.3. Organizzazione del lavoro

CCNL

Il CCNL interviene su diversi istituti ascrivibili alla materia dell’organizzazione del lavoro. In primo luogo, attraverso la disciplina del sistema di classificazione e inquadramento del personale. Il sistema di inquadramento del CCNL Metalmeccanici, per le categorie degli operai, impiegati e quadri, si compone di 10 livelli professionali (quadri compresi) ed altrettanti livelli salariali. Per ogni categoria sono previste delle declaratorie professionali esemplificative dei profili. Questo sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, è attualmente oggetto di revisione, 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. In secondo luogo, il CCNL disciplina le modalità e le condi-

zioni di utilizzo delle tipologie contrattuali: in particolare, una dettagliata disciplina è prevista per gli istituti del contratto a tempo determinato, dell'apprendistato e del part-time. Tra le materie dell'organizzazione del lavoro, l'orario di lavoro è quella che presenta una connessione più diretta con la produttività. Il riferimento, in particolare, è alla disciplina di specifici schemi di turnazione, previsti per specifiche tipologie di aziende, alla disciplina di alcune modulazioni orarie che consentono di allineare l'organizzazione oraria all'andamento della produttività, nonché le possibilità di utilizzo diretto di alcuni istituti necessari per far fronte a esigenze di produttività, come la quota di permessi annui retribuiti spendibile per esigenze organizzative/manageriali, o le ore di straordinario che possono essere richieste direttamente dalla direzione d'azienda. Da segnalare infine che con il rinnovo contrattuale del 2012 è stato riscritto l'articolo del contratto che disciplina il trattamento economico della malattia. Al fine di disincentivare l'uso anomalo della malattia, il contratto prevede che dal 4° giorno di malattia breve in poi, nell'arco dell'anno, il trattamento economico decresce gradualmente fino al dimezzamento. Ogni anno si azzerava tutto e si ricomincia da capo. Non sono computate le assenze per ricoveri ospedalieri, day hospital, morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie, emodialisi, trattamenti terapeutici correlati e tutte le malattie collegate alla stato di gravidanza.

Contrattazione aziendale

Nel settore Automotive, l'organizzazione del lavoro registra una frequenza contrattuale media nella contrattazione aziendale. Tra gli istituti più regolati figurano i turni, i permessi e gli straordinari. Si tratta invero di materie che trovano già un'ampia regolamentazione nel CCNL e, dunque, nell'ambito della contrattazione aziendale sono disciplinate per lo più con finalità specificative e adattive rispetto a determinate esigenze di produttività. Minori gli interventi della contrattazione aziendale sul sistema classificatorio e sulle tipologie contrattuali.

Caso studio Sole Oderzo

Per favorire un piano di investimenti, le parti hanno previsto l'adozione per alcuni reparti di uno schema di turni 6x6, al fine di pro-

muovere un migliore sviluppo del potenziale produttivo. La nuova turnistica poggia su moduli di turnazione di 6 ore ciascuno per 6 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). Questo schema orario consente al lavoratore di restare operativo, senza interruzioni che spezzino il ritmo lavorativo, per l'intero arco della giornata (6 ore), in piena conformità con il 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.

Caso studio Cobra Automotive Technologies

L'accordo è stato sottoscritto per rispondere alla necessità di aumentare la capacità produttiva dell'azienda, in seguito ad incrementi degli ordini clienti non previsti a budget. La direzione produzione ha dunque concordato con le rappresentanze dei lavoratori di ridurre, nell'ambito delle 8 ore di lavoro, la pausa mensa degli operatori da 30 a 10 minuti, lasciando invariate le due ulteriori pause brevi da 10 minuti, in modo da assicurare 30 minuti minimi di pausa complessiva per ogni operatore. Tale accordo rappresenta una deroga rispetto al CCNL che prevede mezz'ora di pausa retribuita per la refezione dei lavoratori turnisti, nonché a un precedente accordo aziendale che istituiva le due pause da 10 minuti in aggiunta ai 30 minuti di intervallo riconosciuti dal contratto nazionale.

Caso studio Same Deutz-Fahr

Il CCNL riconosce all'azienda il diritto di richiedere un monte ore di straordinario c.d. di produzione esente da informativa alla RSU, anche nella giornata di sabato. A maggiore tutela del personale coinvolto nell'esecuzione del lavoro straordinario di produzione, l'accordo integra-

tivo Same Deutz-Fahr introduce una serie di condizioni, tra cui un preavviso di almeno 15 giorni alla RSU e la richiesta di pacchetti minimi di 4 ore, di norma nelle giornate da lunedì a giovedì. A fronte di tali vincoli che l'azienda è tenuta a rispettare, l'accordo prevede che nel caso in cui le prestazioni straordinarie non siano effettuate a causa di iniziative, dirette ed indirette, di carattere sindacale, le parti si incontreranno tempestivamente per definire il recupero delle ore di straordinario non effettuate, recupero che dovrà avvenire entro 15 giorni, non soggetto alle predette limitazioni. Nel caso in cui non si raggiunga un accordo circa le modalità di recupero delle ore straordinarie di cui sopra, i pagamenti del primo conguaglio utile degli indicatori industriali e di redditività del premio di risultato verranno erogati con le competenze del 3° mese a quello successivo.

2.4. Inclusione e diversità

CCNL

Il tema dell'inclusione e della diversità non è oggetto di esplicita disciplina all'interno del CCNL Metalmeccanici. Fa eccezione l'articolo 6, sezione prima, che prevede la costituzione in sede nazionale di una Commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti formata da rappresentanti sindacali e datoriali, con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale di tali lavoratori. Tuttavia, diversi istituti regolati dal CCNL sono funzionali, ad esempio, a garantire una migliore gestione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con specifico riguardo a determinate esigenze (es. genitorialità) o categorie di lavoratori (es. i lavoratori affetti da malattie croniche), così favorendone una migliore inclusione nel contesto lavorativo. Si prevede ad esempio l'obbligo «a dare priorità» alle richieste di trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale provenienti da soggetti con problemi di salute propri o dei familiari. Inoltre, il CCNL riconosce la possibilità di fruire dell'aspettativa non retribuita in modo frazionato, al termine del periodo di comporta, per esigenze legate alle terapie. Sempre in tema di malattia, il rinnovo del 2012 ha previsto un trattamento retributivo particolarmente favorevole

per le assenze di malattia di lunga durata o collegate a ricoveri ospedalieri e patologie, prevedendo, al contempo, delle decurtazioni per le malattie brevi e ricorrenti, a partire dal 4° evento morboso non correlato a patologie o ricoveri. Il CCNL disciplina altresì il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time orizzontale o verticale, nonché alla sua reversibilità a richiesta, in caso di «patologie gravi che richiedono terapie salvavita» e il diritto, nelle aziende con più di 100 dipendenti ed entro il 4% del personale, alla trasformazione a tempo parziale in caso di domande motivate – e debitamente documentate – da «necessità di assistere genitore, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap».

Contrattazione aziendale

Nella contrattazione aziendale nel settore Automotive non risultano particolarmente diffuse disposizioni direttamente finalizzate all'inclusione e alla gestione delle diversità. In materia intervengono prevalentemente le politiche HR gestite unilateralmente. Nella maggior parte dei casi, gli interventi contrattuali riguardano gli aspetti di conciliazione vita-lavoro concernenti lo status di genitore, la cura familiare e la formazione. Anche il tema delle pari opportunità, in genere, viene gestito al di fuori delle politiche contrattuali.

Caso studio Ducati

L'integrativo Ducati dedica un ampio spazio alla disciplina degli istituti connessi con lo status di genitori, in genere con finalità di conciliazione tra la vita lavorativa e gli impegni legati alla cura dei figli. Nel merito, le parti concordano che per ogni neo-padre verranno attribuite 8 ore aggiuntive di permesso rispetto a quanto previsto dalla normativa in vigore per un totale di 16 ore per figlio. Consapevoli dell'importanza di offrire ai dipendenti agevolazioni per l'assistenza all'infanzia, le parti si impegnano altresì a offrire a ciascun lavoratore che dimostrerà di avere un reddito ISEE non superiore ai 17.000 euro un bonus di 350 euro per ogni anno di frequentazione all'asilo nido del proprio figlio. Si prevede inoltre la possibilità di fruizione del congedo parentale anche su base ora-

ria, con preavviso di 5 giorni lavorativi. Durante il periodo di congedo il lavoratore riceverà uno stipendio maggiorato del 10%. Infine, l'intesa prevede che ogni lavoratore possa usufruire di 8 ore, oltre alle 25 ore stabilite dalla legge e dalla contrattazione di categoria, per le visite mediche dei figli di età compresa dai 3 agli 8 anni.

Caso studio Lamborghini

Anche l'integrativo Lamborghini prevede una serie di disposizioni per favorire una migliore conciliazione vita-lavoro, con specifico riguardo alla genitorialità e al conseguimento di titoli di studio. Al genitore assente dal lavoro per motivi di cura del figlio l'azienda riconosce una integrazione della percentuale di stipendio pagata dall'Inps fino ai 3 anni di età del bambino. In aggiunta a quanto previsto dalla legge, l'azienda riconosce una copertura retributiva dei primi 2 giorni di congedo per la malattia del figlio fino a 8 anni di età del bambino. Si riconoscono inoltre 100 ore di permessi retribuiti per la preparazione e la redazione della tesi di laurea.

Caso studio Brembo

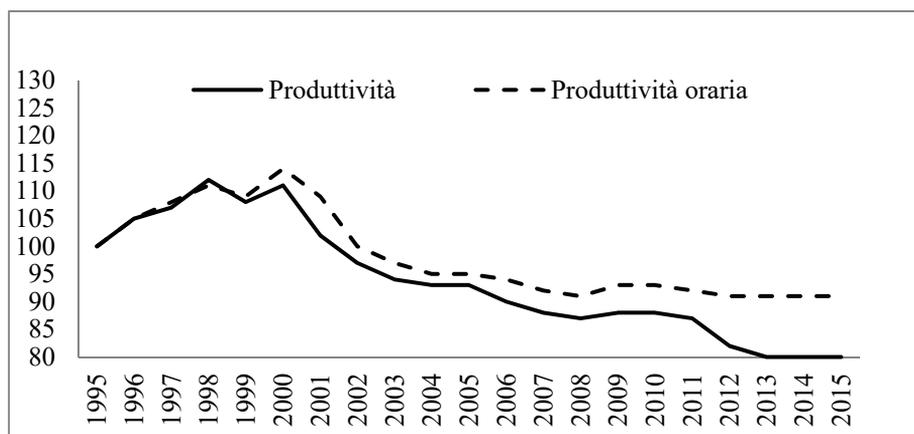
Il contratto della Brembo istituisce una Commissione paritetica per le pari opportunità, l'integrazione e le politiche familiari, incaricata di elaborare ed avviare i seguenti interventi: verificare la conoscenza del codice etico nei siti caratterizzati dalla maggiore presenza di personale straniero, procedendo ad una analisi dettagliata a livello di sito raccogliendo dal personale specifiche indicazioni al fine di comporre un report da inoltrare alla direzione del personale, la quale si riserva di integrare gli oneri informativi in lingua straniera già previsti dal CCNL di categoria, anche tramite l'eventuale diffusione di specifica documentazione bilingue, elaborata con il supporto di Confindustria Bergamo; impostare ed attivare una procedura di confronto tra la RSU di sito e la direzione del personale per l'illustrazione dettagliata di eventuali specifici e comprovati comportamenti discriminatori che siano stati riscontrati nei reparti/uffici aziendali e supportati da prove testimoniali o documentali. La direzione del personale si riserva, una volta acquisite tali informazioni, di avviare entro 30 giorni dal completamento dell'istruttoria uno specifico confronto

coinvolgendo i soggetti interessati, che potrà anche realizzare soluzioni conciliative ed il cui esperimento comunque preceda l'eventuale attivazione di altre forme di tutela previste dal contratto o dalla legislazione in tema di pari opportunità.

3. Turismo

Andamento della produttività del lavoro

Grafico 2 – Produttività del lavoro nel settore del turismo italiano (1995-2015) (1995=100)



Fonte: rielaborazione ADAPT su dati Eurostat (2016)

Il settore turistico ha registrato un crollo del PIL negli anni successivi al 2001, per via degli attentati dell'11 settembre alle torri gemelle, e agli effetti che tale episodio ha comportato sulla domanda estera di servizi. L'andamento del PIL settoriale si è stabilizzato fino allo scoppio della crisi economica, che ha colpito il turismo con effetti differiti rispetto agli altri settori produttivi. Nel periodo di riferimento, il calo della produttività è attribuibile ad una crescita del numero di occupati nel settore proporzionalmente maggiore rispetto alla crescita del PIL. Tale dinamica è stata favorita dal crescente utilizzo di forme contrattuali non standard, nonché dall'ingresso di nuovi operatori nel mercato: cooperative, grandi

catene multinazionali nei comparti della ristorazione e degli alberghi e da ultimo i servizi ascrivibili alla *sharing/on-demand economy*. Il crescente divario tra produttività del lavoro e produttività oraria registrato dal 2011 in avanti è probabilmente attribuibile a una riduzione dell'orario di lavoro nel settore, dovuta all'attivazione di regimi di orario ridotto nelle aziende di più grande dimensione e all'utilizzo di ore di lavoro non dichiarato.

Aspetti contrattuali e relazioni industriali nel settore

Le relazioni sindacali e contrattuali nel settore del turismo sono connotate da una elevata complessità. Va specificato innanzitutto che sul comparto insistono due macro-sistemi di rappresentanza e di contrattazione collettiva: quello afferente alle federazioni di settore aderenti alla Confcommercio, rappresentative delle aziende dei pubblici esercizi (Fipe Confcommercio) e del comparto alberghiero (Federalberghi, Fiavet, Faita); quello afferente a Federturismo Confindustria, rappresentativo dei grandi gruppi alberghieri multinazionali. Ai fini della presente analisi, si terrà conto tuttavia delle relazioni sindacali e contrattuali nel sistema confederale della Confcommercio.

All'indomani della presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle OO.SS. del settore (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil) per il rinnovo del CCNL Turismo del 2010, nel novembre 2012 l'Angem, associazione datoriale di categoria rappresentativa delle imprese della ristorazione collettiva, comunica il recesso da Fipe Confcommercio e la disdetta del contratto di settore. I motivi principali dell'uscita di Angem dalla Fipe sono ascrivibili alla scarsa rispondenza delle regole contrattuali alle esigenze di flessibilità espresse dalle aziende della ristorazione collettiva e al protocollo sul cambio di appalto in forza del quale l'azienda subentrante è obbligata ad assumere i lavoratori della precedente gestione. Contemporaneamente, le OO.SS. del settore e le associazioni datoriali del comparto dei pubblici esercizi (Fipe Confcommercio) e del settore alberghiero (Fiavet, Faita, Federalberghi), con la sola esclusione quindi della rappresentanza della ristorazione collettiva, avviano le trattative per il rinnovo del CCNL. Fortemente influenzato dagli sviluppi del comparto della ristorazione collettiva, il tavolo contrattuale subisce una profonda rottura a fine del 2013: Fipe Confcommercio annuncia la disdetta del CCNL Turismo del 2010. A inizio 2014 Federalberghi e Faita siglano il

rinnovo del CCNL Turismo del 2010, il quale, di conseguenza, ha un campo di applicazione limitato al comparto alberghiero e dei camping/villaggi turistici.

Tradizionalmente le parti sociali del settore assegnano al CCNL il ruolo di punto di riferimento per i lavoratori e per le imprese, anche al fine di evitare forme di concorrenza sleale e fenomeni di *dumping* sociale. Inoltre, il contratto subordina l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello, nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali, alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria.

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli. Il negoziato di secondo livello si svolge: a livello aziendale, per le aziende che occupano più di 15 dipendenti; a livello territoriale, per le aziende che occupano sino a 15 dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di 15 dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale (per le agenzie di viaggio, il livello territoriale cui fare riferimento è quello regionale); a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva. I livelli contrattuali sono coordinati dal principio della delega e del *ne bis in idem*: le parti precisano che la contrattazione integrativa non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal CCNL. Nel merito, al secondo livello di contrattazione sono demandate moltissime materie, che spaziano dal superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale alla ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro, fino alla materia ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori. Nonostante gli ampi spazi regolatori riconosciuti alla contrattazione di secondo livello, gli accordi aziendali sono scarsamente diffusi nel settore. Sul piano della contrattazione territoriale, invece, si riscontra la mancanza di una copertura generalizzata su tutto il territorio nazionale. A differenza di quanto avviene in altri settori produttivi, 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.

Il punto di vista delle parti sociali

Le parti sociali nel settore Turismo hanno da sempre guardato con favore, almeno in termini programmatici, allo sviluppo di una contrattazione territoriale funzionale a garantire una maggiore adattabilità delle condizioni di lavoro alle specificità dei diversi contesti territoriali. Si segnalano a riguardo diverse iniziative intraprese dalla Federalberghi e dalla Fipe volte a definire linee-guida per la contrattazione decentrata funzionali a una più adeguata razionalità organizzativa e dunque a favorire recuperi di produttività. Queste indicazioni sono rimaste tuttavia dei meri intenti programmatici: la contrattazione territoriale nel settore si è diffusa a macchia di leopardo sul territorio nazionale, con poche rilevanti esperienze negoziali. Per di più, in alcuni casi, le parti sociali a livello settoriale e territoriale hanno messo in atto delle politiche volte a bypassare alcuni meccanismi di incentivo al decentramento contrattuale condivisi a livello centrale, tra cui la sospensione del pagamento dell'elemento economico di garanzia da parte delle aziende non coperte da contrattazione di secondo livello, e la sottoscrizione di accordi territoriali finalizzati a detassare gli incrementi economici derivanti da istituti definiti dal CCNL. Il CCNL continua ad essere, nel complesso, la sede privilegiata dalle parti sociali settoriali per gestire il tema della produttività, in raccordo con le istanze di tutela e protezione dei lavoratori.

Gli stessi rappresentanti sindacali e datoriali intervistati sembrano disconoscere, o comunque ridimensionare, il ruolo del sistema contrattuale nello spiegare i motivi del declino della produttività nel settore. Un rappresentante sindacale ha dichiarato, ad esempio, che «la produttività non cresce perché le imprese tendono a non investire in formazione ed innovazione. Il costo del lavoro è un falso problema. Si fa fatica a innovare anche sul fronte dell'organizzazione del lavoro e dell'orario. La conciliazione tempi di vita e lavoro, ad esempio, viene ancora percepita come una rivendicazione del dipendente che ha problemi e non come una esigenza del lavoratore che se corrisposta può migliorare la sua performance, e di conseguenza la produttività di sistema. La contrattazione può operare una svolta culturale, ma bisogna che le imprese italiane siano disposte a rivedere i propri schemi ormai anacronistici. Sull'orario si può innovare, come anche sulle professionalità, aumentando la partecipazione delle maestranze alla vita delle aziende, facendo del fattore lavoro un

perno della strategia industriale, e non una sua variabile meramente economica». Un altro rappresentante sindacale spiega che «la contrattazione collettiva difficilmente può fare più di quello che già fa. Alle politiche contrattuali di contenimento dei salari, si accompagna una differenziazione tra “*skills*” che hanno forte richiesta sul mercato, da un lato, e “*skills*” che, invece, sono di facile reperibilità e più tradizionali, dall’altro. In particolare, le prime caratterizzano le figure che cercano di autotutelarsi, e che sono difficili da intercettare; le seconde *skills* caratterizzano invece le figure che cercano di preservare i livelli e standard di vita che avevano, riuscendoci spesso a fatica. I contratti collettivi appaiono allora una cosa anacronistica, per questi motivi. Nel migliore dei casi, quel che si riesce a fare è tener conto delle nuove figure professionali, rependole all’interno dell’articolazione classificatoria e stabilendo condizioni minime in grado di scongiurare fenomeni di “*dumping*” e, allo stesso tempo, assicurare una certa prevedibilità dei costi. Alla luce di questi due aspetti, infatti, la contrattazione collettiva e i sistemi di inquadramento possono vidimare la relazione tra prestazione e compenso, garantendo anche la certezza in termini di costo del lavoro».

Il punto di vista delle organizzazioni datoriali appare più incentrato sul problema del costo del lavoro e delle caratteristiche endogene al mercato del lavoro nel settore turistico. Anche se marginalmente, la contrattazione collettiva può incidere su queste due variabili. In particolare, un rappresentante datoriale ha dichiarato che «quella della produttività non è una costante universale, ma deve tener conto del settore di riferimento. Ad esempio, la produttività nel comparto alberghiero è storicamente bassa, perché la forza lavoro ha una grande rilevanza, al che più le cose vanno bene, più si assume, meno quindi ne risentono i valori della produttività, perché a fronte di un aumento degli input cresce anche la componente degli output». Secondo il punto di vista di un altro intervistato di parte datoriale, al comparto dei pubblici esercizi «servirebbe in primo luogo un abbassamento del cuneo fiscale. La responsabilità del divario tra costo del lavoro e produttività non è dunque tutta della contrattazione collettiva, nonostante alcune cose possano essere fatte anche dalla stessa. Bisognerebbe ad esempio abbattere il numero di permessi retribuiti, per abbassare quindi il numero di ore non effettivamente lavorate, riducendo il “gap” da quelle retribuite; ancora, si potrebbe cancellare gli automatismi, anche e soprattutto retributivi, che risucchiano le risorse

delle imprese; servirebbe una organizzazione del lavoro funzionale alle esigenze odierne, perché c'è la necessità di flessibilizzare l'organizzazione del lavoro».

3.1. Retribuzione

CCNL

Nel CCNL Turismo 20 febbraio 2010 è specificato che la materia retributiva rientra nella competenza delle organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale. L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto ai minimi retributivi stabiliti dal CCNL è demandata alla contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività. Inoltre, le parti prevedono che, considerate le caratteristiche del mercato del lavoro turistico e con particolare riferimento al lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del TFR.

Contrattazione aziendale

La contrattazione salariale di ambito aziendale nel settore turistico è diffusa soltanto nelle aziende di più grandi dimensioni. L'istituto maggiormente diffuso è il premio di risultato, collegato principalmente a obiettivi di redditività, o a indicatori non direttamente riconducibili alle performance dei lavoratori, come ad esempio i flussi turistici. Sono diffuse inoltre erogazioni in cifra fissa e ulteriori maggiorazioni rispetto a quanto stabilito dal CCNL.

Caso studio Starwood Italia

Le parti hanno convenuto un sistema premiale coerente con la revisione della struttura aziendale e societaria, articolato su due parametri, entrambi calibrati su base annua. Nello specifico, il primo parametro è detto economico-finanziario ed è legato a molteplici obiettivi tra i quali si distinguono: il margine operativo lordo (MOL) di gruppo e di singolo albergo; il ricavato dal comparto camere rapportato a quelle effettivamente disponibili; il tasso di occupazione delle camere calcolato come rapporto percentuale tra camere paganti rispetto a camere effettivamente disponibili. Il secondo parametro, detto qualitativo, riguarda indicatori di *Guest Experience Index*, sicché si lega ad una rappresentazione della lealtà del cliente e della qualità del servizio. L'erogazione premiale complessiva, parametrata in relazione al livello di inquadramento di ciascun singolo dipendente, avverrà soltanto a fronte del raggiungimento di alcune soglie percentuali individuate dall'accordo.

Caso studio Eataly

Le parti hanno istituito un premio di risultato correlato all'andamento dell'EBITDA, indicatore di redditività, per cui a fronte di un incremento dello stesso di almeno il 2% rispetto all'anno precedente a quello di riferimento viene erogata la totalità dell'importo premiale; a fronte di incrementi tra l'1% e l'1,99% viene erogato il 75% dell'importo premiale; mentre, infine, a fronte di incrementi dell'EBITDA inferiori all'1%, se non nulli, viene erogata la metà dell'importo premiale pattuito. Per accedere a tale premio, nello specifico, il lavoratore nell'anno precedente non deve essere stato oggetto di procedimenti disciplinari che abbiano comportato il provvedimento della sospensione dal lavoro. L'importo finale del premio di risultato, come detto legato all'andamento dell'indicatore EBITDA, è infine riproporzionato in relazione ai giorni di assenza per malattia del lavoratore e agli eventi di carenza (per cui si intendono i primi 3 giorni di malattia pagati dall'azienda). Tale correttivo consente di tener conto delle assenze brevi e, al contempo, delle malattie di lunga durata. In relazione al rapporto tra il numero dei giorni di assenza e il numero di giorni di carenza, dunque, viene applicata una riduzione, dal 5% sino al 90%, all'importo premiale.

Caso studio Alpitour

Il premio di risultato pattuito in Alpitour è correlato ad obiettivi di redditività e produttività. In particolare, una quota del premio di risultato è determinata dall'andamento e eventuale miglioramento dell'indicatore EBITDA, come riportato da bilancio aziendale, mentre un'altra quota è legata al miglioramento dell'indicatore c.d. Pax/FTE, dato dal rapporto tra i passeggeri partiti nel corso dell'esercizio e l'organico medio di quadri e impiegati.

3.2. Partecipazione e coinvolgimento

CCNL

Accanto a una consolidata rete di enti bilaterali e a numerosi istituti riguardanti i diritti e le prerogative sindacali, il CCNL Turismo prevede l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale i cui compiti riguardano in larga parte la gestione dei conflitti di diritto riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del contratto collettivo. Il CCNL prevede, inoltre, Commissioni paritetiche territoriali, costituite da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali locali, le quali si occupano di composizioni delle controversie collettive e individuali di lavoro. Il CCNL istituisce inoltre una Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro che esamina i compiti affidati alle parti sociali dalla legislazione in materia.

Contrattazione aziendale

La materia della partecipazione e del coinvolgimento è declinata nella contrattazione aziendale delle aziende turistiche prevalentemente in termini di diritti e procedure di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali.

Caso studio Starwood Italia

Al fine di garantire maggiore efficacia e funzionalità al sistema di relazioni sindacali in azienda, le parti hanno convenuto un impianto fondato su incontri periodici, espletati a diversi livelli. Nello specifico, gli incontri riguardanti una serie di materie tra le quali, ad esempio, la salute e sicurezza sul lavoro, gli investimenti e la tutela del patrimonio aziendale potranno avvenire con cadenza semestrale a livello nazionale e di territorio ovvero di area, mentre gli incontri riguardanti, a titolo di esempio, i volumi occupazionali e gli standard di qualità avverranno a livello di hotel con cadenza bimestrale. Sempre al fine di conferire maggiore organicità al sistema di relazioni sindacali in azienda, le parti hanno altresì individuato un numero massimo di componenti della RSU in relazione al numero di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato sull'unità di riferimento. In materia di monte ore annuo dei permessi sindacali, poi, le parti riconoscono gli stessi in misura pari a un'ora per dipendente in aggiunta a quelli previsti ai sensi della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Caso studio Riva del Sole

Le parti hanno concordato circa la necessità di incontrarsi periodicamente, una volta all'anno, durante il periodo di chiusura invernale, allo scopo di innestare un momento di confronto su degli argomenti che saranno di volta in volta e anticipatamente comunicati dalla controparte. Le parti potranno promuovere degli incontri specifici e finalizzati alla programmazione di interventi mirati con riferimento alle tematiche ambientali, alla salute e sicurezza, nonché all'organizzazione del lavoro.

Caso studio Autogrill

L'accordo raggiunto in Autogrill si pone l'obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni sindacali che permetta di conseguire una solida presenza sul mercato, in termini di efficienza produttiva e di soddisfazione del cliente. Per questo, saranno effettuati periodicamente, di anno in anno, a livello di singola unità produttiva, degli incontri fra azienda e rappresentanze sindacali, mirati a valutare l'andamento produttivo

dell'azienda, la situazione degli organici (piani ferie, orari di lavoro, dimissioni, ecc.), i risultati gestionali, gli investimenti e le ricadute dell'innovazione tecnologica, il fatturato e i piani di sviluppo commerciali (franchising, terziarizzazione, ecc.). In aggiunta, l'accordo estende la tutela sindacale *ex* legge n. 300/1970 anche alle unità con meno di 15 dipendenti, oltre che il diritto di assemblea ai dipendenti in forza presso unità produttive diverse. Le parti hanno introdotto anche una Commissione tecnica per la «tutela della sicurezza e della tranquillità degli operatori», formata da 12 membri e rappresentanti in eguale misura dell'azienda e dei lavoratori. Tale Commissione, a cui è demandata la tutela della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, avrà lo scopo di individuare le zone di maggiore criticità e proporre le soluzioni adeguate, di coinvolgere le autorità amministrative nelle proprie iniziative, oltre che di monitorare le situazioni ritenute maggiormente critiche.

3.3. Organizzazione del lavoro

CCNL

Il CCNL Turismo prevede una ampia regolamentazione della flessibilità oraria, attivabile direttamente dalle aziende ovvero previo esame delle RSA. Viene istituita ad esempio la possibilità di distribuire la durata dell'orario di lavoro su periodi plurisettemanali, in ragione di particolari esigenze produttive aziendali. Tenuto conto dell'andamento discontinuo ed altalenante della domanda turistica, al fine di incentivare la continuità e il prolungamento del rapporto di lavoro, le parti hanno deciso di adottare una particolare disciplina dell'orario medio. Infatti, nei periodi di minor attività, la durata dell'orario settimanale medio viene ridotta; le ore in difetto vengono compensate, nelle 13 settimane successive al periodo di riferimento, con maggiori prestazioni che non rivestono quindi il carattere di prestazione straordinaria. Qualora ciò non sia possibile, si farà ricorso al monte ore annuo di permessi. Nei periodi invece di maggior attività, la durata media dell'orario verrà aumentata senza corresponsione della relativa retribuzione per straordinario e, onde compensare tale aumento orario, nelle 8 settimane successive verranno concessi riposi di durata equivalente; ovvero si procederà ad incrementare il monte ore an-

nuo di permessi retribuiti, liquidando la maggiorazione per straordinario. Anche sul piano della flessibilità in ingresso, il CCNL Turismo prevede svariati strumenti che consentono alle aziende una gestione flessibile dei rapporti di lavoro in un settore contraddistinto da una forte stagionalità.

Contrattazione decentrata

Significativi gli interventi della contrattazione decentrata in materia di flessibilità gestionale e nel mercato del lavoro. Nell'ambito della contrattazione territoriale, le previsioni contrattuali si alternano 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. Sepur in termini ancora programmatici, si rinvergono 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. Nell'ambito della contrattazione aziendale, l'enfasi è posta sul recupero di ulteriori margini di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro, con soluzioni comunque compatibili con il quadro normativo stabilito dal CCNL.

Caso studio Wally

Nel contratto collettivo aziendale della Wally, le parti, alla luce della stagionalità e della forte concorrenza caratterizzanti il comparto degli hotel, hanno convenuto che l'orario giornaliero di lavoro è stabilito sulla base di una moltiplicazione di 12 minuti e 30 secondi (il tempo medio di lavorazione di una camera) per il numero di camere da riassetare, sicché qualora l'effettivo orario giornaliero dovesse risultare inferiore a quello previsto contrattualmente determinerà la corrispondente fruizione di periodo di flessibilità, mentre prestazioni effettive superiori all'orario con-

trattuale determineranno l'accantonamento dei relativi periodi, con il recupero mediante ferie e ROL.

Caso studio Riva del Sole

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive dell'azienda, management e sindacati hanno disciplinato il ricorso all'istituto della banca ore, al fine di permettere ai lavoratori di utilizzare, in tutto o in parte, i riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario di lavoro. Nello specifico, le ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro durante i periodi di maggiore intensità produttiva saranno recuperate in periodi dell'anno diversi dai precedenti, attingendo da un monte ore annuo di permessi retribuiti innalzato a 128 ore e non dando così luogo né alle relative maggiorazioni per orario straordinario, né alla riduzione della retribuzione per il minor impiego. Il periodo di articolazione di siffatto orario flessibile, entro cui recuperare le eventuali prestazioni in eccesso, viene fissato in 26 settimane, anche non consecutive.

Caso studio Autogrill

L'organizzazione della turnistica in Autogrill orbita attorno ad un fitto e obbligatorio confronto fra azienda e rappresentanze sindacali, finalizzato a perseguire, da un lato, gli obiettivi di efficienza e produttività, nonché di soddisfazione del cliente, dall'altro una equa ripartizione dei carichi di lavoro nel rispetto della conciliazione vita-lavoro. Attraverso una mirata organizzazione del lavoro, infatti, l'accordo integrativo aziendale si pone ad esempio l'obiettivo di far fronte ai vari problemi in tema di piano ferie e relativo smaltimento, di picchi stagionali e di variabilità dei flussi di clientela, programmando e concordando con le rappresentanze dei lavoratori gli orari che facciano fronte alle specificità richiamate. L'orario di lavoro, in particolare, che assorbe il c.d. "tempo tuta" ed è articolato e programmato più precisamente a livello territoriale e di singola unità mediante specifiche intese tra management e rappresentanti sindacali, viene distribuito su 5 giorni. Ogni 5 settimane di lavoro viene prevista una domenica di riposo ed i giorni di riposo sono definiti in base alle specifiche della variabilità dei flussi di vendita. Le parti firmatarie

hanno inoltre concordato che al lavoratore il cui turno supera le 6 ore è concessa una pausa retribuita di 20 minuti, mentre al lavoratore il cui turno di lavoro non supera le 6 ore giornaliere, poiché assunto a tempo parziale, è riconosciuta una pausa di 10 minuti, a meno che il lavoratore non sia assunto come part-time verticale, giacché in tale ultimo caso la pausa di 10 minuti è fruibile in spezzoni da 5 minuti ciascuno. La pausa, in particolare, che deve essere dichiarata dal dipendente al diretto superiore, non può comunque essere espletata in coincidenza con i momenti di picco dell'attività, così come non può coincidere con l'inizio o la fine del turno.

3.4. Inclusione e diversità

CCNL

Molteplici sono le disposizioni di carattere normativo e procedurale contenute nel CCNL per la gestione inclusiva del mercato del lavoro turistico. Il CCNL prevede anche una Commissione nazionale permanente per le pari opportunità avente lo scopo di incentivare attività di studio e di ricerca finalizzate all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici; promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini; favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro; individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale. Indirettamente su queste tematiche influiscono alcuni istituti quali il part-time *post partum*, congedi di maternità, banca delle ore, conservazione del posto a tutela della maternità, congedo parentale e ricongiungimento familiare. Per venire incontro ai lavoratori che prestano servizio in località diverse da quelle di residenza, si prevede la possibilità di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri istituti disponibili. Il contratto collettivo promuove inoltre forme di integrazione per lavoratori stranieri, dato il crescente peso da questi assunto nel settore turistico, attraverso iniziative finalizzate alla loro for-

mazione (ad esempio, insegnamento della lingua italiana), nonché attraverso l'assistenza per il disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno. Le parti affidano poi all'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori. Si segnala infine la previsione di una aspettativa generica (180 giorni) prorogata per un ulteriore periodo anche se eccedente i 120 giorni per i lavoratori affetti da malattie oncologiche.

Contrattazione aziendale

Solo di rado la contrattazione aziendale interviene direttamente sulla materia dell'inclusione e della diversità.

Caso studio Alpitour

Le parti firmatarie hanno concordato la previsione di 3 giornate annue di permessi non retribuiti per garantire il diritto allo studio, e in particolare per la preparazione della tesi di laurea o di esami universitari. L'intesa costituisce inoltre delle convenzioni, a favore dei dipendenti, con gli esercizi commerciali aventi finalità di ristoro, alternativamente al riconoscimento del "ticket restaurant". Dei permessi generici per motivi personali, definiti in 12 ore e riservati alla totalità dei dipendenti, con eccezione dei quadri e degli impiegati di alto livello, potranno essere utilizzati nella misura minima di 15 minuti e massima di mezza giornata.

Caso studio Autogrill

Le parti hanno introdotto una Commissione per le pari opportunità composta da 6 rappresentanti dell'azienda e da 6 rappresentanti dei lavoratori, per un totale di 12, con la finalità di individuare gli ostacoli alla effettiva parità di opportunità per le lavoratrici e le relative soluzioni da mettere in atto, di determinare le misure per la salvaguardia e la valorizzazione del lavoro femminile, nonché di avviare un percorso per l'inserimento dell'istituto della maternità ad ore. Alla luce del contratto aziendale stipulato, inoltre, l'azienda si impegna ad attuare tutte le misure

atte a prevenire e contrastare ogni tipo di atteggiamento offensivo e lesivo della dignità dei singoli, contrastando così qualsivoglia forma di discriminazione, nonché ogni forma di molestia sessuale, e favorendo un clima di lavoro improntato sul rispetto e la reciproca correttezza.

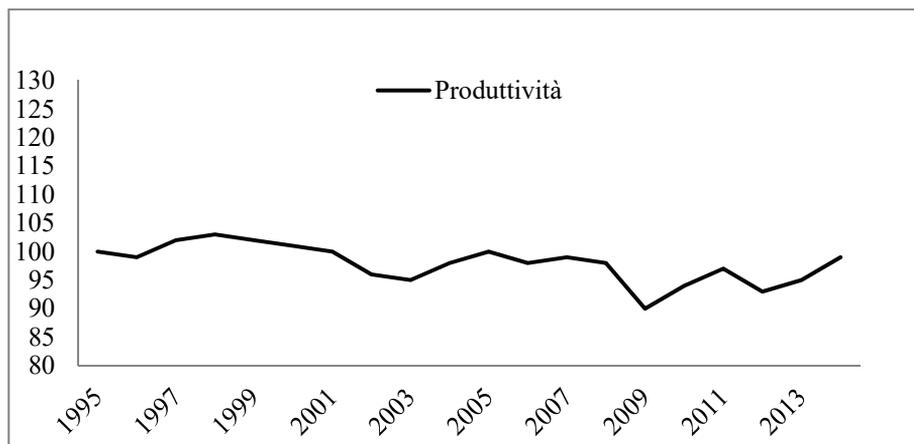
L'intesa introduce l'indennizzo dei primi 3 giorni di malattia, e cioè della carenza, al 100% a carico dell'azienda, per i primi 5 eventi in un anno. La ricaduta e/o continuazione della malattia vengono considerate come un unico evento e non vengono conteggiati nel computo alcuni eventi tipizzati. L'azienda, inoltre, prevede l'erogazione di 2,5 euro di contribuzione per ogni settimana di malattia, oltre il 30° giorno, in caso di assenza di contribuzione, e altresì la conservazione del posto di lavoro per malati oncologici gravi e infortunati sul lavoro.

L'integrativo Autogrill si pone infine l'obiettivo di agevolare e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili e svantaggiate all'interno della propria organizzazione del lavoro, anche mediante la definizione e la promulgazione di una apposita procedura aziendale, finalizzata a individuare momenti specifici che permettano di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative, quindi di inserirle nel posto di lavoro più adatto. Tale procedura, pertanto, dovrà assicurare, anche grazie all'intervento della struttura medica aziendale, l'effettuazione di visita propedeutica all'inserimento della persona e l'identificazione delle modalità più coerenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa con riguardo alla collocazione oraria e alla mansione richiesta.

4. Distribuzione

Andamento della produttività del lavoro

Grafico 3 – Produttività del lavoro nel settore italiano della distribuzione (1995-2015) (1995=100)



Fonte: rielaborazione ADAPT su dati Eurostat (2016)

L'andamento della produttività del lavoro nel settore della distribuzione (rapporto tra PIL settoriale e numero di occupati) è rimasto sostanzialmente lineare dal 1995 al 2007, per subire un crollo di circa 10 punti percentuali tra il 2008 e il 2009, in coincidenza dello scoppio della crisi economica. Si consideri che il dato si riferisce tanto al commercio all'ingrosso, quanto al commercio al dettaglio, in cui sono presenti anche le imprese di piccola dimensione. Anche disaggregando il dato relativo al commercio all'ingrosso, tuttavia, l'andamento della produttività resta sostanzialmente invariato nel tempo. Il settore ha registrato una crescita del numero di lavoratori occupati dovuta all'ingresso dei grandi supermarket nel mercato e, dal 2011, dalla liberalizzazione delle aperture domenicali e festive. Questi sviluppi hanno determinato una crescita proporzionale del PIL settoriale, e dunque il rapporto tra PIL e numero di occupati è rimasto costante nel tempo.

Assetti contrattuali e relazioni industriali nel settore

La rappresentanza delle aziende della grande distribuzione ha storicamente convissuto nel sistema confederale della Confcommercio e, segnatamente, nel CCNL Terziario, distribuzione e servizi, contratto che estende il proprio campo di applicazione a molteplici attività commerciali e del terziario avanzato. Un processo di decentramento contrattuale è stato innescato dalla fuoriuscita della Federdistribuzione dalla Confcommercio e dalla conseguente apertura di tavoli negoziali separati per il rinnovo del CCNL Terziario, da un lato, e per la sottoscrizione di un CCNL specifico per la distribuzione, dall'altro. Questa fase ha innescato un processo di disgregazione del sistema di rappresentanza delle aziende della grande distribuzione, segnato nondimeno dalla transizione di due associazioni (Aires e Assofranchising) dalla Federdistribuzione alla Confcommercio, organizzazione che già al momento della scissione era riuscita a trattenere all'interno della sua orbita associativa alcuni pezzi importanti della distribuzione alimentare. Il sistema di rappresentanza della distribuzione italiana si caratterizza quindi per la convivenza di diverse organizzazioni che insistono su una medesima, potenziale, base associativa e che sono in concorrenza tra loro: oltre alle associazioni di comparto aderenti a Confcommercio e Federdistribuzione, diverse aziende della grande distribuzione sono rappresentate anche dalle associazioni delle cooperative e dalla Confesercenti. A questo quadro di complessità si aggiunge la diffusione nel settore di contratti collettivi alternativi e a basso costo, firmati da organizzazioni sindacali e datoriali di dubbia rappresentatività.

Attualmente Federdistribuzione sta tentando di definire un nuovo sistema contrattuale con le OO.SS. di settore volto a rendere la organizzazione del lavoro più flessibile e adatta alle specificità delle aziende da essa rappresentate. Tra le altre cose, questa associazione sta cercando di ottenere l'eliminazione degli automatismi previsti dall'attuale contratto collettivo e dinamiche salariali più flessibili. Tuttavia, non essendo ancora stato sottoscritto il predetto nuovo contratto di settore, la presente analisi terrà in considerazione il CCNL Terziario, distribuzione e servizi sottoscritto dalla Confcommercio insieme a Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltuvs-Uil. Anche le aziende aderenti a Federdistribuzione, invero, continuano ad

applicare il CCNL Terziario, seppur nella versione antecedente all'ultimo rinnovo contrattuale.

Nel settore della distribuzione i rapporti tra CCNL e contratto aziendale sono regolati secondo un modello di decentramento organizzato. La contrattazione di secondo livello (fra cui rientra anche quella aziendale) si esercita esclusivamente per le materie delegate – in tutto o in parte – dal CCNL o dalla legge. La delega al secondo livello soggiace tuttavia ad un limite: deve riguardare materie ed istituti che non sono già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem* (letteralmente “non due volte per la medesima cosa”). Viene dunque utilizzata la tecnica della delega, che richiama un modello di decentramento controllato. In questo modo si mantiene un certo rapporto di interdipendenza tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale.

Nel merito, il CCNL stabilisce che al secondo livello di contrattazione aziendale le aziende che abbiano – anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa Provincia – più di 30 dipendenti potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal CCNL in commento al livello aziendale. Si prevede inoltre che al livello aziendale potranno essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, su alcune materie specificamente indicate, ovvero: tutte le tipologie contrattuali ad esclusione dell'apprendistato; classificazione, passaggio di qualifica, assunzione, periodo di prova; permessi retribuiti e ferie. Si tratta, evidentemente, di una delega piuttosto ampia, che potrebbe comportare intese derogatorie anche particolarmente incisive su materie comunque rilevanti come quelle sopra indicate. La contrattazione aziendale resta comunque soggetta al potere di controllo delle parti firmatarie del CCNL: infatti, il contratto prevede che la contrattazione di secondo livello debba «svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confindustria».

Per quanto riguarda l'effettivo sviluppo della contrattazione decentrata, si registra un trend diversificato tra aziende di grandi dimensioni e aziende più piccole: le prime hanno generalmente un contratto integrativo, mentre le seconde applicano in genere solamente il CCNL. Sia il CCNL della Confindustria che i contratti aziendali, specie nelle azien-

de multinazionali e di più grandi dimensioni, presentano molteplici strumenti volti a combinare efficienza e produttività, con protezione e tutele della forza-lavoro. Ciononostante, la regolazione delle condizioni di lavoro nel settore ha visto negli ultimi anni il diffondersi di CCNL sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali non rappresentative, in aperta concorrenza con il contratto sottoscritto da Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil. Si tratta di una forma di *dumping* contrattuale che mina il buon equilibrio tra flessibilità e tutele consolidatosi nel corso degli anni all'interno del CCNL Terziario, distribuzione e servizi.

Il punto di vista delle parti sociali

L'accordo interconfederale 24 novembre 2016 tra Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil segna una tappa importante nell'evoluzione delle relazioni sindacali e contrattuali in un macro-settore che rappresenta la principale area occupazionale del Paese. Ciò nonostante molte aziende della distribuzione moderna e organizzata non rientrano nel campo di applicazione del predetto accordo, essendo associate a Federdistribuzione, la quale è fuoriuscita dal sistema associativo della Confcommercio. Le parti senza indugi assegnano al CCNL il ruolo di principale istituzione di governo dei mercati del lavoro e dei sistemi produttivi afferenti al sistema di rappresentanza Confcommercio anche in chiave di incremento della produttività del lavoro. Nel merito, si afferma chiaramente che il CCNL «non si limita a stabilire i trattamenti retributivi minimi, ma è anche sede per concordare previsioni in materia di flessibilità e produttività immediatamente esigibili per le aziende, adeguabili all'evoluzione del quadro organizzativo, normativo ed economico e dare certezze al mondo del lavoro rispondendo a nuovi bisogni». Le disposizioni dell'accordo che seguono sono coerenti con questa visione e definiscono una articolazione del sistema di relazioni sindacali e contrattuale che, pur riconoscendo ampi spazi di autonomia alla contrattazione decentrata, ruota attorno al CCNL. Questa visione della funzione e del ruolo dei diversi livelli contrattuali trova una corrispondenza nelle parole degli intervistati.

Secondo un rappresentate datoriale del settore, rispetto alla bassa performance della produttività in Italia, «la contrattazione ha la sua dose di responsabilità, perché i problemi sono molteplici e sono co-esistenti tra loro. Una soluzione deve portare il sistema contrattuale a consentire

anche alla contrattazione nazionale di prevedere strumenti in grado di incidere direttamente sulla produttività. Il “gap” tra ore retribuite e lavorate è ad esempio gigantesco, ma può essere attenuato flessibilizzando, senza necessità di ulteriori passaggi negoziali, determinati istituti. Un esempio in tal senso è la flessibilizzazione dell’orario settimanale, che consente un abbattimento dell’oneroso straordinario. Da questo punto di vista, la contrattazione collettiva nazionale potrebbe fare sì che vi siano istituti immediatamente flessibilizzati. La contrattazione collettiva di secondo livello potrebbe sì intervenire, ma in tal caso solo dove c’è una necessità dimostrata. In secondo luogo, bisogna stare attenti ai soggetti che firmano gli accordi, per cui si ricade nel problema della misurazione della rappresentatività. Per questo io devo capire chi firma che cosa, e chi rappresenta. Questo secondo aspetto sarebbe un fattore di certezza, perché, a differenza ad esempio di quanto consentiva l’art. 8 della legge 148/2011, ognuno non si può scrivere le regole come vuole. Accanto a quanto detto quindi inizialmente, con riferimento ai margini di flessibilità direttamente perseguibili dalla contrattazione collettiva nazionale, servono oggi regole sulla rappresentanza per rendere il sistema contrattuale esigibile e quindi efficace».

Secondo un intervistato di parte sindacale, «la perdita di produttività caratterizza, più che gli anni Novanta, gli anni Duemila. Non a caso, la globalizzazione ha aggravato molto la situazione: precedentemente le perdite in termini di produttività, rispetto a quelle registrate dai Paesi nostri maggiori concorrenti, erano contenute. Oggi, diversamente, il problema è più sentito, e le strade per uscirne sono due: investire in infrastrutture e in una politica industriale moderna, oppure tenere una moderazione dei salari. In Europa, tanto più in Italia, la strada più percorribile, che è poi stata effettivamente battuta, è la seconda. Di fatto, dunque, si è cercato di recuperare in produttività mediante un abbattimento dei salari, ed è anche per tale motivo che tanti contratti collettivi nazionali non si rinnovano, o incontrano ostacoli».

4.1. Retribuzione

CCNL

La contrattazione salariale nel settore della distribuzione si articola su due livelli tra loro complementari e secondo precisi riparti di competenza. Sia il contratto di settore che l'accordo interconfederale 24 novembre 2016 limitano in modo esplicito l'ambito di competenza economico del contratto decentrato ai soli premi variabili corrisposti in funzione di un effettivo incremento della produttività e della qualità del lavoro. Diversamente, la funzione economica assegnata al CCNL è stata storicamente quella di tutela del potere di acquisto dei lavoratori. Se tradizionalmente l'inflazione ha dunque rappresentato il principale indicatore per la negoziazione degli incrementi retributivi a livello nazionale, il predetto accordo interconfederale ha previsto che i rinnovi prenderanno a riferimento anche le dinamiche macro-economiche e gli andamenti del settore, inclusi dunque quelli relativi alla produttività del lavoro.

Contrattazione aziendale

La crisi economica ha determinato nell'ultimo quinquennio un drastico crollo dei consumi. I settori del commercio al dettaglio e della distribuzione all'ingrosso hanno subito il contraccolpo della crisi con una significativa riduzione delle marginalità. Il cambiamento nelle abitudini di consumo, motivato in particolar modo dalla riduzione della spesa, ha obbligato gli operatori della grande distribuzione a riorganizzare le loro strutture commerciali. Diverse imprese hanno così provveduto a scaricare parte delle perdite sui costi gestionali, ricorrendo alla pratica della disdetta anticipata dei contratti collettivi. I rinnovi contrattuali scaturiti da questo scenario sono stati in genere caratterizzati da misure di *retrenchment* sul costo del lavoro, nella forma di salari d'ingresso, flessibilizzazione dei premi, razionalizzazione delle maggiorazioni economiche previste per lavoro domenicale, festivo e notturno. Nonostante questo, la contrattazione aziendale nel settore della distribuzione ha continuato a rappresentare comunque un fonte di incremento retributivo rispetto ai minimi tabellari fissati dal CCNL.

Caso studio Apple

L'integrativo degli Apple Store prevede alcune indennità e maggiorazioni finalizzate ad incentivare l'adesione da parte dei lavoratori ai diversi regimi di flessibilità oraria previsti dall'accordo. *Indennità di flessibilità*: al fine di incentivare tale flessibilità, il contratto aziendale prevede una indennità annuale pari a 180 euro lordi annuali (12 quote da 15 euro ciascuna), soggetta a tassazione agevolata al 10% a condizione che ci sia un'adesione al regime di flessibilità del 70% per ogni punto vendita. *Indennità di banca ore*: il contratto aziendale prevede il pagamento di 18 euro lordi, soggetto a tassazione agevolata al 10% a condizione che vengano emessi 2.000 scontrini/fatture per ciascuna settimana da 48 ore. *Maggiorazione domenicale*: il contratto aziendale vincola l'azienda al pagamento di una maggiorazione del 50% per tutte le domeniche lavorate. Si prevede una tassazione agevolata al 10% a condizione che si raggiungano 35 aperture domenicali annuali o l'emissione di 350 scontrini/fatture.

Caso studio Carrefour

Le parti convengono di istituire un sistema incentivante per i dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti, la cui erogazione sarà condizionata al raggiungimento della redditività prevista nel budget aziendale. A questo scopo, ogni anno si prevede di destinare un importo determinato sulla base della più favorevole tra le seguenti opzioni: o l'1,5% dell'incremento rispetto all'anno precedente del fatturato annuo lordo a tasso IVA costante del gruppo; oppure l'1% del fatturato annuo lordo a tasso costante al netto delle benzine del gruppo eccedente il budget (il tetto massimo pro capite è di 800 euro annui). Qualora il fatturato annuo del gruppo risulti inferiore a quanto realizzato nell'anno precedente o a quanto previsto in sede di budget, il premio di produttività variabile non viene riconosciuto. In ogni caso l'ammontare complessivo pro capite del premio è costituito da una delle due somme di cui sopra diviso per il numero totale dei dipendenti. L'erogazione del premio è, tuttavia, riproporzionata all'effettiva presenza del lavoratore nel corso dell'anno (tenuto conto anche delle assenze generate da infortunio sul lavoro, malattia, ferie, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità). Viene, inoltre, prevista una maggiorazione del 30%, in aggiunta a quanto stabili-

to dal CCNL applicato, per le prestazioni straordinarie domenicali e festive svolte nel periodo natalizio.

Caso studio Metro

La retribuzione variabile dei dipendenti di Metro Italia Cash and Carry è articolata su tre parametri validi per tutti i punti vendita, ovvero: vendite (20%); clienti acquirenti (40%); soddisfazione del cliente (40%). Il parametro *vendite* rappresenta l'indicatore fondamentale di tipo quantitativo che è rappresentativo dell'andamento economico del punto vendita nel contesto territoriale in cui lo stesso è collocato. Il parametro *clienti acquirenti* tiene conto della crescente focalizzazione aziendale verso la clientela più strategica ai fini dello sviluppo aziendale. Il principio fondamentale su cui si basa il parametro della *soddisfazione del cliente* è che la crescita di questo dato non comporta solamente un miglioramento della relazione con lo stesso ed una crescente finalizzazione ma ha soprattutto un'influenza positiva sui risultati del business dato che, se i clienti sono soddisfatti, è più probabile che acquistino di più e in modo più frequente.

4.2. Partecipazione e coinvolgimento

CCNL

Il contratto nazionale prevede un complesso sistema di informazione e consultazione delle rappresentanze dei lavoratori articolato a livello nazionale, territoriale e aziendale. A questo si aggiunge una importante rete di istituzioni bilaterali e Commissioni paritetiche che, nel complesso, perseguono l'obiettivo di garantire una gestione congiunta e partecipata del contratto collettivo e delle dinamiche di governo del mercato del lavoro.

Contrattazione aziendale

Nell'ambito della contrattazione aziendale, il tema della partecipazione e del coinvolgimento è declinato nelle regole riguardanti il sistema di relazioni sindacali. La maggior parte delle aziende del settore, essendo

strutturate e multilocalizzate, prevede un doppio livello di confronto con le rappresentanze sindacali, articolato su base nazionale e decentrata.

Caso studio Metro

L'integrativo Metro istituisce una Commissione paritetica sulla produttività, in cui sono coinvolti anche i rappresentati sindacali delle segreterie nazionali. I dati e le informazioni oggetto del confronto sui meccanismi di produttività di norma dovranno pervenire alla parte sindacale almeno un mese prima della data dell'incontro, per consentire, su richiesta sindacale, l'approfondimento dei dati forniti dall'azienda. Inoltre, si istituisce un organismo bilaterale composto per la parte sindacale da 18 componenti (RSU e strutture territoriali) oltre ai segretari nazionali, più i membri della Commissione Produttività, e per la parte aziendale da 9 componenti. Esso costituisce l'organo tecnico dell'informazione strutturata che prevede due incontri annuali, uno in primavera a carattere prevalentemente informativo ed uno autunnale. In occasione dell'incontro autunnale l'azienda fornirà alle OO.SS. copia dei bilanci delle società preposte alla gestione operativa dei magazzini.

Caso studio OBI

Il rinnovo del contratto integrativo dell'azienda OBI ha trattato diverse tematiche, tra cui il sistema delle relazioni sindacali, delineando un modello «volto a favorire la soluzione dei problemi e a creare le condizioni per un'effettiva partecipazione di tutti i soggetti interessati». Le relazioni sindacali in OBI si articolano su due livelli: uno nazionale, l'altro decentrato. La direzione aziendale, le OO.SS. nazionali e il coordinamento nazionale delle RSU e RSA operano a livello nazionale e si confronteranno ogni anno, entro i primi 4 mesi successivi alla chiusura dell'esercizio, su specifiche materie quali programmi di terziarizzazione, investimenti per acquisizioni o apertura di nuove sedi, investimenti in innovazioni tecnologiche, interventi di modifica delle strutture commerciali, analisi dei livelli occupazioni (in relazione all'età, al sesso e all'inquadramento professionale), costituzione di nuovi profili professionali, politica commerciale, programmi formativi ed obiettivi di fatturato. Le strutture sindacali locali e le RSU e/o RSA operano, invece,

nell'ambito delle relazioni sindacali decentrate, a cui l'accordo aziendale nazionale delega la regolazione dell'organizzazione del lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro (quindi l'organizzazione dei turni e la flessibilità dell'orario di lavoro prevista dal CCNL applicato), la verifica dell'inquadramento professionale rispetto a quello previsto dal CCNL e la corretta applicazione delle norme previste dal decreto legislativo n. 81/2008. Nel caso in cui dovesse fallire il confronto a livello decentrato sulle tematiche menzionate, l'accordo prevede l'intervento delle OO.SS. nazionali e di conseguenza lo spostamento della contrattazione sul piano nazionale.

Caso studio Conbipel

L'integrativo dell'azienda Conbipel disciplina il sistema delle relazioni sindacali, con l'obiettivo palesato di conciliare i bisogni relativi alla competitività aziendale con quelli sociali e formativi dei dipendenti. Con questa chiave va letto il coordinamento concordato tra il centro e la periferia aziendale, con la prima dimensione impegnata nell'elaborazione di strategie generali (organizzative, formative e commerciali) basate sullo studio del mercato del lavoro e su risultati economici, mentre con il livello decentrato chiamato a dialogare su temi come l'orario e la riorganizzazione dei punti vendita per adattarsi in modo competitivo al mercato locale. Per consentire la piena agibilità sindacale anche nelle piccole realtà l'intesa prevede la possibilità di raggruppare punti vendita su base regionale per nominare le RSA/RSU, con l'impegno di trovare soluzioni congiunte dove questo non bastasse. Le RSA/RSU avranno di conseguenza agibilità nelle sedi del territorio di competenza.

4.3. Organizzazione del lavoro

CCNL

Accanto alle disposizioni contrattuali in materia di classificazione e inquadramento del personale, e alla disciplina delle tipologie contrattuali flessibili, il CCNL Terziario, distribuzione e servizi prevede un'ampia gamma di istituti per la gestione della flessibilità oraria, direttamente

azionabili a livello aziendale in differenti forme. Banca delle ore, orario multiperiodale, permessi annui retribuiti e straordinario sono solo alcuni degli istituti regolati dal contratto. Il rinnovo del CCNL del 2011 ha poi rivolto particolare attenzione al contrasto alle forme anomale di assenteismo, attraverso un meccanismo di disincentivo delle malattie brevi. Se da un lato si conferma il diritto del lavoratore a percepire dall'azienda per i primi 3 giorni di assenza per malattia il 100% della retribuzione giornaliera netta, dall'altro si prevede che, con riferimento ad ogni singolo anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), tale trattamento sia corrisposto integralmente solo per i primi 2 eventi morbosi, mentre sia ridotto della metà per il 3° e il 4°, e venga del tutto meno a partire dal 5°. Restano escluse espressamente dall'applicazione della predetta disciplina gli eventi morbosi certificati con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, o che siano dovuti a ricoveri ospedalieri, day hospital, emodialisi, o ancora che siano riconducibili a patologie gravi e continuative, documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale.

Contrattazione aziendale

L'organizzazione del lavoro non solo risulta tra le materie maggiormente trattate nell'ambito della contrattazione aziendale nel settore della distribuzione, ma presenta anche tratti innovati e sperimentali. Ciò probabilmente in ragione della stagionalità del settore, nonché della tendenza di molte aziende multinazionali che vi operano ad importare modelli innovati di organizzazione del lavoro, soprattutto sul fronte della flessibilità oraria, con soluzioni che bene sembrano incrociare le esigenze di produttività aziendali con quelle di conciliazione vita-lavoro.

Caso studio Ikea

Per favorire un'adeguata flessibilità oraria, in correlazione al fabbisogno di lavoro nel singolo negozio per determinati periodi dell'anno, Ikea sviluppa un innovativo sistema di gestione degli orari di lavoro, definito con l'acronimo TIME (*Trovare insieme il miglior equilibrio*). Il sistema si propone di allineare le presenze nello store alla previsione dei flussi di vendita in un determinato periodo di programmazione (a titolo meramente esemplificativo, 8 settimane). In particolare, un *tool* globale di Ikea effet-

tua la previsione dei flussi di vendita nel periodo e determina conseguentemente il fabbisogno di lavoro: una volta generati tali dati, si procede automaticamente alla creazione dei turni necessari per rispondere alle esigenze di presidio. La peculiarità del sistema consiste nella possibilità, offerta a ciascun dipendente, di scegliere in via autonoma, nel periodo di programmazione, i turni in cui preferisce lavorare, che sono generati automaticamente da un sistema informatico.

Caso studio Apple

Per migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze individuali dei lavoratori, l'azienda riconosce come valido strumento il contratto di lavoro a tempo parziale che, contestualmente, favorisce l'incremento occupazionale e risponde all'esigenza di maggiore flessibilità legata ai flussi di attività di vendita. In particolare, i lavoratori part-time potranno sottoscrivere clausole di flessibilità volte a modificare la collocazione temporale della loro prestazione lavorativa, non oltre 18 volte l'anno. Sempre in un'ottica di miglior gestione dell'organizzazione della forza-lavoro, l'azienda prevede l'implementazione di un sistema di flessibilità oraria per tutti i lavoratori a tempo pieno, che consenta di far fronte alle variazioni di intensità lavorativa nel periodo natalizio e di lancio di un nuovo prodotto e caratterizzato dal superamento dell'orario di lavoro contrattuale (40 ore) fino ad un massimo di 48 ore, nel limite di 8 settimane all'anno. Le ore aggiuntive (8 ore settimanali) vengono contabilizzate in una banca ore e convertite in riposi compensativi. L'azienda prevede, inoltre, un'implementazione di misure organizzative del lavoro attraverso le aperture domenicali.

Caso studio Conbipel

Le parti hanno mostrato grande capacità di ricomposizione del conflitto sul tema della riorganizzazione dei tempi di lavoro, nel quale l'esigenza di adeguarsi alla sfida delle aperture nel week-end per competere nel mercato di riferimento è stata affrontata tenendo conto delle esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale. Anche qui l'organizzazione mensile dei turni viene gestita in modo condiviso, secondo i principi di volontarietà e di rotazione. Viene inoltre 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 potranno essere fruite a blocchi di 4 o di 8, possono essere godute in aggiunta ai giorni di ferie e agli altri permessi retribuiti e possono essere sfruttate per prendersi cura di parenti fino al secondo grado di parentela. Viene ideata anche una banca ore etica, attraverso la quale i dipendenti potranno donare delle ore, tra quelle accantonate, utilizzabili da colleghi che ne abbiano esigenza per motivi ritenuti gravi.

4.4. Inclusione e diversità

CCNL

Il CCNL Terziario, distribuzione e servizi non tratta direttamente il tema dell'inclusione e della diversità. Indirettamente, tuttavia, su queste tematiche esercita una incidenza positiva il sistema del welfare bilaterale, i cui pilastri principali sono rappresentati dal fondo di previdenza complementare, ovvero il fondo c.d. Fonte il quale offre prestazioni pensionistiche, il fondo c.d. Est di assistenza sanitaria integrativa e il fondo c.d. Forte per la formazione continua. Il contratto istituisce inoltre una Commissione permanente per le pari opportunità. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in materia, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici. Disposizioni che indirettamente determinano una disciplina inclusiva dei rapporti di lavoro nel settore sono quelle riguardanti permessi, aspettative e congedi connessi alla genitorialità o ad altre esigenze di cura del prestatore di lavoro e dei propri familiari. A titolo di esempio, il CCNL legittima il lavoratore a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per

gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia. Da segnalare infine la clausola del CCNL che esclude dall'obbligo di lavoro domenicale tutti i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Contrattazione aziendale

Salvo casi eccezionali, anche la contrattazione aziendale nel settore della distribuzione non affronta direttamente le questioni dell'inclusione e della diversità, le quali sono in genere rimesse alle politiche di gestione delle risorse umane definite unilateralmente. Sono tuttavia molto diffuse negli integrativi aziendali previsioni volte a favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro, in risposta a specifiche esigenze di cura della famiglia espresse dai dipendenti.

Caso studio Ikea

Ikea si impegna a stipulare delle convenzioni considerando le fasce d'età e le differenti situazioni di vita dei dipendenti, anche nell'ambito di: trasporti; generi alimentari/beni di uso primario; educazione/formazione; salute e servizi di sostegno per la famiglia. I dipendenti avranno quindi la possibilità di disporre di "pacchetti welfare *ad hoc*", scelti dagli stessi in base alle loro necessità e a quelle dei familiari. La volontà di creare un ambiente di lavoro inclusivo ha portato alla previsione di misure specifiche per far fronte a particolari esigenze connesse alla vita dei lavoratori. Tra queste, figurano: il congedo non retribuito in caso di gravi motivi familiari della durata di 2 settimane, fruibile durante la vita lavorativa del dipendente ed utilizzabile solamente con continuità; il congedo non retribuito in caso di episodi di *stalking* o di maltrattamenti familiari subiti dai lavoratori indipendentemente dal sesso, della durata di 6 mesi nell'arco della vita lavorativa e fruibile sia continuativamente che in modo frazionato in massimo due periodi di almeno 2 settimane; il permesso non retribuito per la nascita del nipote previsto per il giorno del parto o il seguente, a condizione che il lavoratore non abbia ferie o permessi maturati a disposizione; l'estensione dell'aspettativa non retribuita post maternità ai lavoratori padri. Inoltre, vengono estese le causali per la

richiesta di anticipazione del TFR: in particolare si potrà procedere in tal senso nel caso di acquisto o di affitto di una nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente, di grave danneggiamento della propria abitazione causato da calamità naturali e di spese pre-adoptive in caso di adozione internazionale.

Caso studio Metro

L'integrativo Metro istituisce una Commissione Azioni positive a cui è attribuito il compito di proporre iniziative e soluzioni volte a promuovere azioni di inclusione e valorizzazione delle diversità, anche nell'ambito dell'omonimo progetto aziendale denominato *Inclusion and Diversity*, e a monitorare le azioni del progetto *Active Ageing* avviato dall'azienda, finalizzato a supportare l'attività e le potenzialità dei collaboratori over 55. L'intesa prevede inoltre che, nell'ambito della disciplina sul lavoro domenicale, non saranno tenuti ad assicurare a prestazione i lavoratori rientranti nei seguenti casi: madri o padri affidatari di bambini di età fino al compimento del 6° anno; lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento, conviventi; lavoratori portatori di handicap.

Caso studio Conbipel

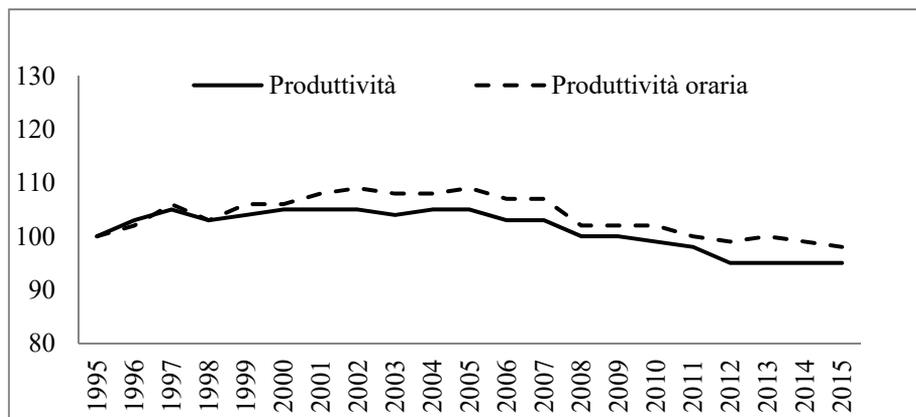
L'integrativo Conbipel prevede diverse misure di welfare che favoriscono un contesto lavorativo inclusivo. Per quanto riguarda la maternità e la paternità vanno sottolineate la possibilità di chiedere un turno che consenta di inserire in un asilo nido i propri figli, la possibilità di passare ad un orario part-time fino ai 6 anni di vita di questi ultimi, la possibilità di ottenere 12 mesi aggiuntivi di aspettativa non retribuita al termine dell'astensione facoltativa e un giorno di congedo ulteriore per i padri. Il tutto viene riconosciuto anche in caso di figli adottivi. Vi è anche una particolare attenzione ai lavori di cura per figli a carico con problemi di apprendimento e anziani non autosufficienti, dimostrata con la previsione di permessi aggiuntivi. Per quanto riguarda i problemi di salute l'accordo prevede da un lato l'esclusione dal computo degli eventi della carenza quelli più gravi, sia da un punto di vista quantitativo (ricoveri che superino i 9 giorni), sia da un punto di vista qualitativo, tramite

l'elencazione delle categorie che danno diritto a questo speciale trattamento. Inoltre le parti vogliono andare incontro ai bisogni di chi è affetto da problemi oncologici/degenerativi, attraverso una maggiore disponibilità di ore a disposizione, un comparto di 180 giorni più 180 giorni ed aiuti economici.

5. Servizio sanitario nazionale

Andamento della produttività del lavoro

Grafico 4 – Produttività del lavoro nel settore italiano della sanità (1995-2015) (1995=100)



Fonte: rielaborazione ADAPT su dati Eurostat (2016)

Assetti contrattuali e relazioni industriali nel settore

Il sistema delle relazioni sindacali nel comparto Sanità si pone l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti valorizzando anche l'esigenza delle aziende di incrementare e mantenere elevata l'efficienza dei servizi erogati alla collettività. Al tal fine, il sistema di relazioni è articolato nei seguenti modelli relazionali (di cui i primi due con competenze negoziali): contrattazione collettiva a livello nazionale; contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda o ente, sulle materie e

con le modalità indicate dal CCNL; concertazione, consultazione ed informazione (l'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni paritetiche); interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Il CCNL del comparto Sanità appare piuttosto ordinato nella sua regolamentazione degli assetti contrattuali. Esso stabilisce, innanzitutto, che i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali: in questo modo il CCNL esercita una funzione di *imperio* rispetto alla contrattazione di secondo livello, che non potrà operare in deroga ai vincoli e limiti posti dal CCNL, pena la nullità delle clausole difformi e la conseguente non applicazione. Per di più, si stabilisce che la contrattazione di secondo livello si svolge solo sulle “*materie stabilite*” dal CCNL di comparto, peraltro precisamente elencate. La stipula del contratto integrativo viene proceduralizzata dal CCNL poiché ne circoscrive gli ambiti di intervento attraverso l'elencazione di specifiche materie e di linee-guida generali. Infatti, le parti prevedono che, fermo restando il riconoscimento dell'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del CCNL, previo confronto con le OO.SS. firmatarie, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa nelle seguenti materie: utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa ed, in particolare, quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali; realizzazione della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente; metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale; modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa; prestazioni aggiuntive del personale infermieristico e tecnico di radiologia.

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL, se le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie sopra indicate, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali, anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal CCNL.

Attraverso la definizione di protocolli emanati in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, il sistema di relazioni sindacali regionale si potrà occupare anche di argomenti relativi alle materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

I contratti collettivi integrativi hanno durata pari a 4 anni per la parte normativa e 2 anni per quella economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

La contrattazione integrativa è sottoposta al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio. Il controllo è effettuato dal Collegio sindacale.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Inoltre, le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'Aran il contratto integrativo, entro 5 giorni dalla sottoscrizione (cfr. articolo 46, comma 5, decreto legislativo n. 165/2001).

5.1. Retribuzione

Secondo le previsioni del CCNL, la retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

Il CCNL definisce la struttura della retribuzione, suddividendola nelle seguenti categorie: retribuzione mensile, che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds; retribuzione base mensile, che è costituita dal valore della retribuzione stabilite per singole fasce economiche; retribuzione individuale mensile, che è costituita dalla retribuzione base mensile, dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità; retribuzione globale di fatto annuale, che è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12

mensilità, cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento. Tuttavia, sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

Inoltre, il CCNL istituisce dei fondi che hanno funzione integrativa della retribuzione. In particolare, è prevista la costituzione di: un fondo finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro; un fondo finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza (indennità di turno, reperibilità, per servizio notturno, festivo e festivo-notturno); un fondo finalizzato a remunerare particolari posizioni di lavoro, in relazione all'accresciuta professionalità e responsabilità dei dipendenti; infine, un fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Caso studio Usl Umbria 2

Le parti firmatarie hanno introdotto un premio di risultato legato ad obiettivi generali e specifici. I primi si legano al miglioramento organizzativo, dato dalla partecipazione dei medici alle riunioni organizzative dei nuclei, per cui nel concreto si premiano i medici più assidui.

Gli obiettivi specifici, invece, si riferiscono alla sanità di iniziativa (25%), all'appropriatezza prescrittiva (20%), ai programmi di screening (25%) ed alle vaccinazioni (5%). Ciascun obiettivo specifico si suddivide a sua volta in ulteriori parametri più dettagliati. A titolo di esempio, la sanità di iniziativa è calibrata sull'appropriatezza nella gestione condivisa del paziente diabetico e nella gestione condivisa della BPCO; il parametro attinente ai programmi di screening è determinato alla percentuale di adesione ai vari programmi (mammografico, colon-retto e citologico); mentre il parametro delle vaccinazioni fa riferimento al superamento degli obiettivi minimi di copertura regionale.

Caso studio Istituto zooprofilattico sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Le parti hanno concordato un sistema premiante aziendale basato sul raggiungimento di due obiettivi: la performance organizzativa e la performance individuale.

La performance organizzativa è legata al raggiungimento di obiettivi generali legati al centro di responsabilità di appartenenza, quindi all'area funzionale in cui il personale interessato opera. I risultati sono valutati in tal caso da un organismo indipendente di valutazione, appositamente istituito.

La performance individuale poggia sul contributo del singolo nel raggiungimento degli obiettivi fissati preventivamente, e si basa su una valutazione finale del diretto responsabile del lavoratore, per mezzo di una apposita scheda di valutazione. Lo scopo, in particolare, è quello di valorizzare le competenze dei lavoratori: autonomia, capacità di apprendimento, *problem solving*, ecc.

L'importo premiale finale è poi parametrato e distribuito con riferimento alla categoria professionale del dipendente, quindi è eventualmente decurtato in ragione delle giornate di assenza del singolo dipendente.

Caso studio Azienda ospedaliera universitaria Policlinico Paolo Giaccone di Palermo

Le parti, in attuazione del relativo CCNL Sanità, hanno previsto un canale di progressione economica orizzontale per il personale assunto a tempo indeterminato, a patto che esso non abbia riportato sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nei 2 anni precedenti. La progressione economica orizzontale, nello specifico, viene posta in essere tenendo conto dell'anzianità di servizio e della valutazione del diretto responsabile. Il diretto responsabile considera l'impegno e la qualità della prestazione individuale e, nel caso la progressione orizzontale comporti il passaggio all'ultima fascia di ciascuna categoria, si considerano altresì degli ulteriori criteri quali, ad esempio, l'iniziativa personale, l'impegno nei rapporti con l'utenza, il coinvolgimento nei processi aziendali e la capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.

Caso studio Usl Toscana Centro

Il premio di risultato poggia sulla partecipazione alle riunioni di aggregazione funzionale territoriale (20%), su obiettivi di carattere individuale (48%), nonché su obiettivi di aggregazioni funzionali territoriali (32%). Gli obiettivi di carattere individuale, in particolare, riguardano la spesa farmaceutica pro capite per assistito, ove in base alla riduzione della stessa aumenta l'erogazione individuale. Ad esempio, a fronte di una riduzione della spesa del 15% si eroga il 100% della quota premiale, mentre, di contro, a fronte di un incremento della spesa superiore o uguale al 3% non si eroga alcuna quota. Per i medici a rapporto orario, invece, si utilizza il criterio del numero di confezioni di specialità medicinali prescritte per ricetta. Gli obiettivi di aggregazione funzionale territoriale, soppesati in relazione alla media aziendale, infine, e sempre a titolo di esempio, si legano alla spesa farmaceutica convenzionata pro capite per assistito, al numero di viste specialistiche per assistito, al numero di prestazioni di diagnostica e al tasso di ricovero per assistito.

5.2. Partecipazione e coinvolgimento

Come detto, il sistema delle relazioni sindacali nel comparto Sanità si pone l'obiettivo di promuovere le attività di concertazione, consultazione ed informazione per rendere effettiva la partecipazione dei lavoratori al governo del contratto collettivo. Questo obiettivo si estrinseca nella costituzione di Commissioni paritetiche, che hanno diverse competenze come meglio si dirà. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda, il CCNL prevede la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni dell'azienda e senza oneri aggiuntivi per la stessa, Commissioni bilaterali oppure Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, concernenti in particolar modo l'ambiente, l'igiene e la sicurezza sul lavoro, nonché l'organizzazione del lavoro in relazione: ai processi di riorganizzazione delle aziende; alla riconversione delle strutture sanitarie; alla disattivazione delle strutture sanitarie.

Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che

l'azienda o ente è tenuto a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione di questi organismi (che non hanno funzioni negoziali) è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Anche in materia di telelavoro, il CCNL prevede che presso l'Aran è istituito un Osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle OO.SS. firmatarie del contratto nazionale, con riunioni almeno annuali, per verificare l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

Contrattazione aziendale

Caso studio Azienda ospedaliera universitaria Policlinico Paolo Giaccone di Palermo

Le parti hanno introdotto due organismi paritetici, uno per le pari opportunità, l'altro per il contrasto del fenomeno del mobbing. Il Comitato per le pari opportunità ha il compito di raccogliere i dati in materia e, nel concreto, contrastare, anche formulando proposte, gli ostacoli di ordine organizzativo che pregiudichino la carriera delle dipendenti. Il Comitato viene coinvolto nelle riunioni che riguardano tematiche come, esemplificativamente, la qualità dell'ambiente di lavoro, l'organizzazione dell'attività lavorativa e l'orario di lavoro, nonché l'adozione di azioni positive che servano a conseguire condizioni di pari opportunità (es. accessi, percorsi formativi, ecc.). Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing è stato istituito con lo scopo di promuovere interventi organizzativi e di monitoraggio per la prevenzione del fenomeno. Questo Comitato partecipa alle sedute di contrattazione integrativa, quando incidenti sul tema, raccoglie dati e formula proposte.

5.3. Organizzazione del lavoro

Sul versante dell'organizzazione del lavoro, il CCNL prevede che il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali. Il CCNL regola la distribuzione

dell'orario di lavoro improntandola in base a dei criteri di flessibilità, per rendere concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. È previsto un orario di lavoro continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle 12 o 24 ore. Inoltre, è possibile il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a 3 mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali.

L'organizzazione dell'orario deve avere come obiettivo l'assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza. Tuttavia, il CCNL prevede che occorre dare priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e ai dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge n. 266/1991.

L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri: ottimizzazione delle risorse umane; miglioramento della qualità della prestazione; ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa; miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche; erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

Infine, in via sperimentale, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero può essere oggetto di deroghe tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata.

Caso studio Asl Torino 4

Le parti hanno introdotto, per la dirigenza medico-veterinaria della struttura, l'istituto della riserva ore, utilizzabile sì nel limite di 4 ore settimanali per attività non assistenziali, quindi di formazione e aggiornamento, ma altresì utilizzabili dall'azienda, nel limite di 30 minuti settimanali, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa o per perseguire di obiettivi assistenziali di prestazione.

Da ultimo, le parti hanno introdotto una quota di orario negoziato. Esso, in aggiunta all'orario di lavoro ordinario, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di budget della struttura. Tali ore sono dunque funzionali al raggiungimento degli obiettivi del premio di risultato assegnato alla struttura e trovano compensazione con l'erogazione premiale stessa.

Caso studio Asl Roma 1

Le parti hanno convenuto che a fronte di eventi eccezionali o assenze impreviste si possa derogare la pausa minima di 11 ore consecutive di riposo, come da decreto legislativo n. 66/2003. Per tale eventualità, saranno garantiti riposi compensativi da fruire nel trimestre successivo, con recuperi frazionati o, a fronte di un minimo accumulo di ore, di un'intera giornata lavorativa. In questi casi, dunque, le ore eccedenti i limiti di legge non saranno retribuite a titolo di lavoro straordinario.

5.4. Inclusione e diversità

Rispetto all'inclusione, al recupero e alla gestione delle diversità che caratterizzano il capitale umano, il CCNL prevede alcune tutele a presidio di particolari soggetti. In materia di recupero e riabilitazione, allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, il CCNL stabilisce le seguenti misure di garanzia: diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di re-

cupero; concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di 2 ore per la durata del progetto; riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero; assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali (solo quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto).

Sempre sul versante dell'inclusione, nell'ambito del diritto allo studio, il CCNL stabilisce che la contrattazione integrativa potrà prevedere ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ed anche corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.

Relativamente alla gestione delle risorse che vogliono avanzare nella carriera candidandosi al passaggio di livello di inquadramento, il CCNL prevede che, qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'azienda rispetti i seguenti criteri: situazione di famiglia (privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito); maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione; particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili (anche la stabile convivenza, che è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente); presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

Il CCNL prevede inoltre che la ponderazione dei criteri e la loro integrazione vengano definite in sede di contrattazione integrativa. Al secondo livello di contrattazione è affidata anche la facoltà di promuovere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorirne la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

In materia di pari opportunità, il CCNL prende atto che l'articolo 21 della legge n. 183/2010 ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Pertanto, il CCNL riconosce l'intervento legislativo e disapplica le norme contrattuali che regolavano gli istituti, richiamando anche la direttiva in

materia emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle pari opportunità il 4 marzo 2011.

6. Comparazione

I settori in questione hanno registrato un trend della produttività più o meno stabile nel periodo che va dal 1995 al 2007. Dopo tale anno, la crisi che ha colpito l'intera economia mondiale si è rivalsa in tutti e quattro i settori produttivi italiani considerati. A risentirne di più sono stati in modo particolare il settore Distribuzione ed Automotive. Gli altri due ne hanno risentito in maniera contenuta per motivi tra loro differiti: la Sanità, essendo meno soggetta agli andamenti del mercato ed essendo legata soprattutto a politiche di economia pubblica, è rimasta stabile negli anni di riferimento. Il settore del turismo, invece, ha visto un incremento del numero di occupati maggiore della crescita del PIL. Successivamente, l'andamento della produttività sui vari settori ha preso strade diverse. La Sanità ha continuato a riscontrare stabilità accompagnata da un leggero calo a causa di politiche restrittive basate su tagli della spesa pubblica. Nel Turismo la produttività oraria si è stabilizzata mentre la produttività generale è notevolmente scesa: questo è dovuto dall'utilizzo di regimi di orario ridotto dovuti all'ingresso di aziende di grandi dimensioni più propense ad offrire determinate tipologie contrattuali piuttosto che altre. Nella Distribuzione, a seguito della liberalizzazione delle aperture domenicali e festive, si è riscontrata una crescita sostanziale del PIL ma che, in egual misura, rispecchia l'aumento del numero di occupati: la produttività, determinata dal rapporto tra i due fattori, non ha subito variazioni determinanti. Nel settore Automotive la produttività ha assistito ad un'evoluzione altalenante determinata in larga misura dagli andamenti del mercato del lavoro e dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Assetti contrattuali e relazioni industriali

Si osserva una peculiare forma di decentramento contrattuale consistente nella specializzazione e in talune ipotesi frammentazione settoriale dei contratti nazionali. Si tratta in molti casi di un processo parallelo a

quello di disgregazione della rappresentanza datoriale, espressivo di una crisi della capacità di fare sintesi di interessi complessi e talvolta contrapposti (coordinamento orizzontale), nell'ambito di sistemi contrattuali che tradizionalmente hanno aggregato comparti merceologici tra loro molto eterogenei. A titolo di esempio, l'uscita dell'Angem dal contratto del Turismo e della Federdistribuzione dal contratto Confcommercio derivano da una incapacità di risolvere, a livello confederale, un conflitto di rappresentanza riguardante in larga parte il *cleavage* della dimensione aziendale e delle diversificate strategie di business di gruppi bene identificabili di aziende: nel caso della ristorazione collettiva la frattura si è consumata in ordine ai vincoli derivanti dalla clausola sociale sul cambio di appalto contenuta nel CCNL Turismo; nel caso della grande distribuzione organizzata in relazione alla posizione ondivaga della Confcommercio rispetto alla liberalizzazione delle aperture domenicali e festive. A questo sviluppo fisiologico della rappresentanza, espressivo del pluralismo sindacale e contrattuale che ha da sempre contraddistinto il sistema italiano di relazioni industriali, si affianca quello patologico e dirompente della c.d. contrattazione pirata, il quale peraltro solo in parte contribuisce alla specializzazione settoriale, essendo invero molti i contratti sottoscritti da organizzazioni minoritarie caratterizzati da una vocazione accentratrice dei diversi comparti economici. Entrambi i processi hanno innescato dinamiche di decentramento geografico oltreché settoriale, perché la minore rappresentatività dei soggetti firmatari, in un caso, o la loro vocazione a rappresentare gruppi di imprese sempre più omogenee, nell'altro, comportano una restrizione del bacino di rappresentanza che tende ad identificarsi con gli specifici territori in cui si radicano le associazioni datoriali alternative; oppure dove si sviluppano determinati tipi di servizi; o ancora dove si articolano distretti industriali che agglomerano specifiche tipologie di aziende che esprimono medesime istanze di diversificazione regolativa. Esemplicativi in tal senso sono gli accordi territoriali in deroga al sistema di classificazione del CCNL Terziario, distribuzione e servizi, sottoscritti tra il 2012 e il 2014 nel settore del c.d. marketing operativo dall'Anasfim e dalle federazioni di Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil in talune Province/Regioni d'Italia. Per altro verso, il contratto collettivo di gruppo, in alcune importanti realtà produttive, si è affermato come terzo livello contrattuale. L'analisi dei contenuti della contrattazione di secondo livello consegna il dato di una sostanziale complementarità dei contratti

aziendali rispetto alla contrattazione di ambito nazionale: solo nel 3% delle osservazioni i contratti aziendali risultano alternativi al CCNL. Si tratta di alcune aziende metalmeccaniche dell'indotto Fiat, le quali firmano comunque intese integrative di un contratto collettivo di primo livello, cioè il CCSL di FCA. Non mancano casi di accordi aziendali formalmente sottoscritti al di fuori del CCNL, ma che di fatto si configurano come contratti integrativi, essendo il contratto di settore comunque preso a riferimento per la definizione dei trattamenti normativi ed economici i cui contenuti sono di norma migliorativi.

Retribuzione

I fattori che influenzano maggiormente le dinamiche retributive sono il tasso di inflazione, le dinamiche occupazionali, la produttività settoriale e gli indicatori macro-economici. Non incidono tutti in egual modo bensì variano da settore a settore. Qualità, produttività, redditività ad efficienza sono fattori devoluti principalmente al livello aziendale. La stagione dei rinnovi del 2016, in particolare, ha messo in luce non pochi segnali di erosione della capacità delle parti sociali di stabilire e far rispettare regole comuni, specie di carattere procedurale, applicabili a tutti i settori produttivi. Il riferimento, in particolare, è alle modalità di determinazione degli incrementi retributivi e più in generale alla funzione attribuita dalle diverse categorie al CCNL. In una prima fase, influenzata dal contesto di crisi economica, si è registrata nei comparti dell'industria una tendenza verso il decentramento e la flessibilizzazione della struttura salariale nazionale, con il trasferimento di quote di aumenti retributivi al secondo livello contrattuale cui, in alcuni casi, è stato consentito di differire le tranches di aumento dei minimi tabellari (es. CCNL Metalmeccanici). Una svolta significativa in tal senso si è avuta con il rinnovo 2016 del CCNL Metalmeccanici: a fronte del mancato incremento dei minimi tabellari, posticipato all'esito di valutazioni sull'andamento dell'inflazione effettuate a consuntivo, le parti hanno concordato l'attivazione di piani di c.d. "*flexible benefits*". Al di fuori del sistema confindustriale, l'accordo interconfederale 24 novembre 2016 tra Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil ha segnato invece il superamento del binomio contrattazione aziendale-produttività del lavoro, che è stato il *fil rouge* degli accordi interconfederali sottoscritti dal 2009 in avanti. Le parti senza indugi assegnano al CCNL il ruolo di

principale istituzione di governo dei mercati del lavoro e dei sistemi produttivi afferenti al sistema di rappresentanza Confcommercio anche in chiave di incremento della produttività del lavoro. Le disposizioni dell'accordo che seguono sono coerenti con questa visione e definiscono una articolazione del sistema di relazioni sindacali e contrattuale che, pur riconoscendo ampi spazi di autonomia alla contrattazione decentrata, ruota attorno al CCNL. Oltre a ribadire la competenza della contrattazione di categoria nel definire previsioni in materia di flessibilità e produttività immediatamente esigibili per le aziende, l'intesa segna anche il superamento dell'IPCA quale unico parametro per la determinazione degli incrementi economici. 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. Mentre il CCNL stabilisce i minimi tabellari retributivi, la contrattazione aziendale, nella prassi, rappresenta la fonte di incrementi retributivi, in maniera fissa o variabile, e delle politiche di welfare interne. Anche in tale ambito si assiste a differenze sostanziali di tipo settoriale. Nella distribuzione, gli incrementi retributivi della contrattazione aziendale sono calcolati in genere sul fatturato. Nel turismo, il premio di risultato avverte complessità nell'effettiva efficienza del lavoratore, in quanto non direttamente riconducibile alla sua performance bensì ad altri fenomeni come i flussi turistici. Al contrario nel settore Automotive vengono utilizzati in maniera limitata gli strumenti variabili di risultato e in maniera più predominante premi fissi e superminimi collettivi.

Partecipazione e coinvolgimento

I contratti nazionali prevedono l'istituzione di organi quali Commissioni paritetiche ed enti bilaterali al fine di gestire i conflitti di diritto riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del contratto collettivo. In base ai settori di appartenenza, essi possono svolgere funzioni diverse. Nella Sanità essi approfondiscono specifiche problematiche, concernenti in particolar modo l'ambiente, l'igiene, la sicurezza sul lavoro, nonché l'organizzazione del lavoro attinente ai processi di riorganizzazione aziendale come la conversione e la disattivazione di strutture sanitarie.

Anche nel settore Turismo esiste una Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro che esamina i compiti affidati alle parti sociali in materia. In più il CCNL prevede Commissioni paritetiche territoriali che si occupano di controversie collettive e individuali sul lavoro. Nel settore Automotive, invece, hanno competenze in materia di studio, ricerca, formazione professionale, pari opportunità e immigrazione. La partecipazione e il coinvolgimento nella contrattazione aziendale è declinata in maniera ridotta rispetto ai riferimenti del CCNL. Unica eccezione è il settore metalmeccanico dove la partecipazione organizzativa è la materia più contrattata dopo il salario. Nel merito, gli integrativi disciplinano clausole a contenuto migliorativo rispetto alle norme di legge con riferimento ai diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva. Inoltre, diverse intese istituiscono e regolano Commissioni paritetiche con funzioni specifiche (es. formazione, salute e sicurezza, pari opportunità).

Organizzazione del lavoro

Un argomento che viene spesso affrontato è la flessibilizzazione del lavoro, ossia interventi che mirano alla redistribuzione dell'orario su turni o a schemi di turnazione. Il tema, che accomuna i diversi settori, tuttavia è motivato da esigenze produttive differenti. Nel Turismo, considerando il fattore stagionale della produttività e al fine di incentivare la continuità e il prolungamento del rapporto di lavoro, le parti hanno deciso di adottare una particolare disciplina dell'orario medio. Infatti, nei periodi di minor attività, la durata dell'orario settimanale medio viene ridotta; le ore in difetto vengono compensate, nelle settimane successive al periodo di riferimento, con maggiori prestazioni. Nei periodi invece di maggior attività, la durata media dell'orario verrà aumentata, senza corresponsione della relativa retribuzione per straordinario e, onde compensare tale aumento orario, nelle settimane successive verranno concessi riposi di durata equivalente. Nella Sanità il lavoro flessibile è utile per rendere concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. Il settore implica la presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza. Il settore metalmeccanico presenta invece una connessione più diretta con la produttività. Il riferimento, in particolare, è alla disci-

plina di specifici schemi di turnazione, previsti per specifiche tipologie di aziende, alla disciplina di alcune modulazioni orarie che consentono di allineare l'organizzazione oraria all'andamento della produttività, nonché alle possibilità di utilizzo diretto di alcuni istituti necessari per far fronte a esigenze di produttività. Misure di contrasto alle forme anomale di assenteismo sono riscontrabili nel settore Automotive e Distribuzione.

Inclusione e diversità

In merito alla gestione delle diversità che caratterizzano il capitale umano, i CCNL prevedono alcune tutele a presidio di particolari soggetti. Un fattore comune in tutti i settori sono le azioni a favore della genitorialità. Citandone alcune, troviamo le azioni a vantaggio della maternità come congedi, part-time *post partum*, conservazione del posto, permessi per l'affidamento e aspettative. Altro fattore comune sono le azioni a favore delle pari opportunità verso le lavoratrici come le Commissioni paritetiche (viste precedentemente). Esse si occupano di limitare fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e prevenire atti comportamentali di mobbing. Le necessità e le differenze sul mercato del lavoro a livello settoriale comportano, tuttavia, una diversificazione anche nel campo delle tutele. Nel Turismo, visto il fenomeno in crescita dell'occupazione di stranieri, il contratto collettivo promuove forme di integrazione quali iniziative finalizzate alla formazione, l'assistenza sul rinnovo dei permessi di soggiorno e traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori. Simile è l'intervento svolto dal CCNL Metalmeccanici per aver previsto una Commissione per l'integrazione dei migranti formata da rappresentanti sindacali e datoriali, con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti. Nel settore della sanità sono presenti, invece, assistenze e tutele sanitarie a favore di soggetti "deboli". In presenza di soggetti con tossicodipendenza o alcolismo cronico sottoposti a un progetto terapeutico di recupero, è prevista la conservazione del posto, la concessione di permessi e la riduzione dell'orario di lavoro.

Sezione II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Ambito di applicazione. – 3. Profili professionali e formazione. – 4. Disciplina e qualificazione del rapporto. – 5. Compensi. – 6. Diritti e rapporti sindacali.

Executive summary

I risultati emersi dall'analisi dei 19 accordi sottoscritti tra il 2015 ed il 2017 toccano diverse tematiche attinenti alla regolazione del tipo contrattuale. Sotto il profilo della qualificazione del rapporto di lavoro, le parti sociali hanno cercato di differenziare la tipologia di rapporto rispetto a quella prevista dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, qualificando – a volte anche in modo esplicito – il rapporto come autonomo. Sotto il profilo, invece, della legittimità ad esercitare la delega di legge, si riscontra la presenza di OO.SS. di dubbia rappresentatività. Per quanto concerne il contenuto degli accordi, questi includono una disciplina pressappoco esaustiva, volta a coprire le diverse fasi del rapporto (instaurazione, forma del contratto, ipotesi di sospensione, recesso, retribuzione). Infine, degne di nota sono le previsioni contrattuali che abilitano la contrattazione di secondo livello ad intervenire su specifiche materie e sulla regolazione dei diritti sindacali.

1. Introduzione

Questa parte del Rapporto si propone di indagare la relazione e il raccordo tra legge e contrattazione collettiva alla luce dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 in forza del quale non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». In particolare, l'analisi si concentrerà sull'ambito di ap-

plicazione dei contratti, sui soggetti che li hanno sottoscritti e sul loro contenuto. Nella presente sezione, sono stati analizzati diciannove accordi collettivi nazionali stipulati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, che coprono diversi settori, tra cui aziende ed enti operanti nel campo della cultura, call center, enti di ricerca privati, formazione professionale, pubblica amministrazione, organizzazioni non governative (ONG), radio e televisioni private, recupero crediti, ricerca di mercato, scuole non statali, università non statali. Gli accordi presi in rassegna (si veda la tabella 1) coprono la quasi totalità dei settori nei quali, prima del *Jobs Act*, era ricorrente l'uso di tipologie contrattuali flessibili (in particolare il contratto a progetto *ex* articoli 61 ss., decreto legislativo n. 276/2003), in molti casi utili a mascherare gli elementi tipici della subordinazione. In alcuni di questi settori, già in precedenza, vigevano degli accordi collettivi che regolavano i rapporti di collaborazione. In particolare, si tratta dell'accordo stipulato nel 2013 per gli operatori del call center da Assotelecomunicazioni, Asstel, Assocontact, Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; dell'accordo sottoscritto nel 2013 da Assocall e Ugl Terziario; dell'accordo sottoscritto nel 2013 da Link 2007, Associazione ONG Italiane (AOI), Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil per gli operatori appartenenti al settore delle ONG; dell'accordo sottoscritto nel 2013 da Federterziario, Federterziario Scuola, Confimea e Ugl Scuola per i collaboratori del settore scolastico non statale.

Tabella 1 – Accordi collettivi nazionali *ex* art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015

Settore	Data	Parti datoriali	Parti sindacali
Sviluppo per l'occupazione e servizi per l'impiego	22/07/2015	Italia Lavoro	First-Cisl Felsa-Cisl Uilca-Uil Uiltemp Fisac-Cgil Nidil-Cgil
Call center	14/06/2016	AIO	Felsa-Cisl Nidil-Cgil
Servizi per la pubblica amministrazione	07/07/2015	Formez PA	Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Pa

			Usb-Pi Cisal-Fialp
Aziende ed enti di gestione della cultura	12/05/2016	Federculture	Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl Uil-Pa
Call center	14/07/2016	Ancic Asseprim Assintel Feder- teleservizi Confcommer- cio-Imprese per l'Italia Confcommercio-Milano	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil Nidil-Cgil
Call center	22/12/2015	Assotelecomunicazioni- Asstel Assocontact	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Call center	28/06/2016	Assotelecomunicazioni- Asstel Assocontact	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Call center	06/07/2015	AssoCall	Ugl-Terziario
Call center (Testo Unico)	31/07/2017	Assotelecomunicazioni- Asstel Assocontact	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Enti di ricerca privati	30/12/2015	Aris	Fp-Cgil Fp-Cisl Uil-Fpl
Formazione professionale	07/08/2015	Forma Cenfop	Flc-Cgil Cisl-Scuola Uil-Scuola Snals-Confsal
ONG	14/09/2015	Link 2007 AOI	Nidil-Cgil Felsa-Cisl Uiltemp
Imprese di media televisivi e radiofonici privati	16/12/2015	Confindustria Radio Tele- visioni	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil

Recupero crediti	05/11/2015	Unirec	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs
Ricerca di mercato	31/03/2015	Assirm	Nidil-Cgil Felsa-Cisl Uiltemp
Scuole non statali	22/07/2015	Aninsei Confindustria Federvarie	Fle-Cgil Cisl-Scuola Uil-Scuola Snals-Confsal
Scuole non statali	06/08/2015	Federterziario Federterziario Scuola Confimea	Ugl Ugl-Scuola
Università non statali	10/12/2015	Università varie	Fle-Cgil Cisl-Università Uil-Rua
<i>Tagesmutter</i>	01/09/2015	Associazione Nazionale Domus Associazione Professionale Tagesmutter Domus	Felsa-Cisl

I paragrafi che seguono sono dedicati alla descrizione del contenuto del campione, all'analisi delle disposizioni collettive e come queste impattano sull'assetto normativo delineato dal legislatore.

2. Ambito di applicazione

In tutti gli accordi collettivi analizzati, si riscontrano clausole a contenuto obbligatorio che definiscono in modo puntuale la sfera di applicazione del contratto. Tra essi, in particolare, si possono distinguere:

- a) contratti che estendono la pattuizione a più comparti;
- b) contratti che limitano la sfera di applicazione ad una sola attività produttiva;
- c) contratti che riferiscono l'applicazione alle aziende aderenti a determinati organismi rappresentativi.

Relativamente al punto a), tra gli accordi che estendono il loro campo di applicazione a più settori, vi è l'accordo sottoscritto da Italia Lavoro con le sigle sindacali First-Cisl, Felsa-Cisl, Uilca-Uil, Uiltemp-Uil, Fisas-Cgil, Nidil-Cgil, che si applica alle attività di progettazione, di assistenza metodologica, tecnica, gestionale ed operativa, di supporto amministrativo e rendicontativo all'attività di progettazione per lo sviluppo dell'occupazione; vi è poi l'accordo sottoscritto dall'Associazione italiana outbound (AIO) e dalle OO.SS. Felsa-Cisl e Nidil-Cgil, che si applica agli operatori telefonici dei call center che, nella modalità della collaborazione coordinata e continuativa, svolgono attività di vendita diretta di beni e di servizi, attività di recupero crediti e attività ad esse correlati in modalità *outbound*. Nell'accordo sottoscritto da Formez PA, invece, è previsto che la disciplina contrattata si applica ad ogni forma di lavoro non subordinato e riconducibile al rapporto di collaborazione, anche coordinata e continuativa, occasionale per il supporto specialistico e per la realizzazione delle attività progettuali relative allo sviluppo della capacità amministrativa e all'attività di assistenza tecnica alle amministrazioni per la gestione di programmi e di progetti di varia natura.

In relazione, invece, al punto b), vi è l'accordo sottoscritto tra Federculture e le OO.SS. FP-Cgil, Cisl FP, Uil FPL e Uil PA; l'accordo sottoscritto da Confindustria Radio Televisioni e SLC-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; l'accordo tra AOI, Link 2007 e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil; l'accordo sottoscritto da Assocall e Ugl Terziario; l'accordo sottoscritto da Assocontact, Assotelecomunicazioni Asstel e le sigle sindacali SLC-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; l'accordo sottoscritto dall'Arise e le OO.SS. FP-Cgil; Cisl FP e Uil FPL; l'accordo sottoscritto dall'Unirec e dalle sigle sindacali Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil; l'accordo sottoscritto da Assirm e Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil; l'accordo siglato tra Federterziario Scuola e Ugl Scuola; l'accordo tra l'Aninsei e le OO.SS. FLC-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal; l'accordo sottoscritto dalle Università non statali con le sigle sindacali FLC-Cgil, Cisl Università e Uil RUA e l'accordo sottoscritto dalle associazioni Forma e Cenfop con le sigle sindacali FLC-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal; infine l'accordo sottoscritto per regolare l'attività di lavoro delle *tagesmutter*.

L'accordo sottoscritto da Assintel e le sigle sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Nidil-Cgil è ascrivibile alla categoria di cui al

punto c), in quanto prevede l'applicazione del testo contrattuale esclusivamente alle aziende aderenti alle associazioni o federazioni firmatarie.

3. Profili professionali e formazione

Oltre alle previsioni contrattuali che individuano l'area merceologica entro la quale è possibile fare utilizzo di questa tipologia contrattuale flessibile, nel maggior parte dei casi oggetto di studio (cfr. gli accordi sottoscritti dalle OO.SS. di categoria con Formez PA, Assocall, AIO, Federculture, Assintel, Assocontact, Confindustria Radio Televisioni, Università non statali, Aris, Forma-Cenfop, Unirec, *Tagesmutter*), gli accordi collettivi nazionali predispongono un elenco delle figure professionali alle quali è possibile applicare il rapporto di collaborazione. Tuttavia, solo un'esigua parte degli accordi definisce con estrema analiticità le figure professionali che potranno beneficiare della flessibilità offerta dalla tipologia contrattuale della collaborazione (a titolo di esempio: operatore telefonico specializzato nelle attività di contatto relative al telemarketing, *dunning collection*, *phone collection*, *litigation*, *non-performing loans*; direttori di scuola, docenti/formatori presso corsi di formazione di alta specializzazione e/o propedeutici; *performers*, artisti, tutor, curatori e coordinatori scientifici, ecc. In particolare, si veda l'accordo sottoscritto dall'AIO e le OO.SS. Nidil-Cgil e Felsa-Cisl; l'accordo sottoscritto da Federculture; l'accordo sottoscritto da Assintel e le sigle sindacali Filcams-Cgil, Fiscat-Cisl, Uiltucs-Uil e Nidil-Cgil; l'accordo sottoscritto da Confindustria Radio Televisioni e dalle sigle sindacali SLC-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; l'accordo sottoscritto dalle Università non statali), mentre gli altri accordi fanno riferimento o a figure generiche o a profili professionali altrove stabiliti (si veda l'accordo sottoscritto dalle associazioni Forma-Cenfop, FLC-Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola, che rinvia per l'individuazione dei profili professionali all'allegato 11 del CCNL 2011-2013 tacitamente prorogato. Si veda inoltre l'accordo sottoscritto da Assirm e dalle OO.SS. Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil, che rinviano all'accordo collettivo nazionale per le collaborazioni del 22 gennaio 2014). Unico è il caso dell'accordo collettivo sottoscritto da Italia Lavoro, ove è previsto che il rapporto di collaborazione potrà essere utilizzato per «le specifiche, circoscritte attività e professionalità, di volta in volta,

necessary» che «vengono descritte nell'ambito degli annunci di ricerca di personale».

Formazione

La formazione del collaboratore è prevista in pochissimi accordi. In particolare, questa si pone come necessaria in quelle attività dove il committente stabilisce delle coordinate di carattere generale per svolgere l'attività di lavoro. Nel settore dei call center, ad esempio, è previsto che solo nei primi giorni il collaboratore riceva delle indicazioni da parte del responsabile su come porsi alla clientela e quali sono le modalità di dialogo con gli utenti. Questa attività di formazione non implica che il collaboratore riceva delle direttive specifiche sul “come” svolgere la prestazione. Questa precisazione è utile ad escludere alla radice la natura subordinata del rapporto. Particolare è il caso dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*. In relazione alla formazione, infatti, l'accordo prevede che gli enti gestori si impegnano a sostenere «la formazione d'ingresso [...] per conseguire l'abilitazione all'esercizio della professione» composta da «200 ore d'aula e 50 ore di avviamento al lavoro» e la formazione continua pari a 30 ore accreditata dall'Associazione Professionale Tagesmutter Domus. Questo perché l'accordo collettivo, oltre ad essere stato sottoscritto da associazioni di rappresentanza sindacale, è stato sottoscritto anche dall'Associazione Professionale Tagesmutter Domus, che ha deciso di costituirsi ai sensi della legge n. 4/2013 per raccogliere tutte le lavoratrici ascrivibili a questa attività professionale. La legge n. 4/2013, infatti, all'articolo 2 prevede che possono essere costituite associazioni professionali di carattere privatistico in rappresentanza di quelle professioni non ordinistiche.

4. Disciplina e qualificazione del rapporto

Diversi accordi si sono occupati di qualificare la natura del rapporto di collaborazione regolato dalle parti sociali, per definirne meglio la fisionomia rispetto alle caratteristiche del lavoro subordinato e del lavoro autonomo (per definizione occasionale). La metà del campione di analisi qualifica espressamente come autonomo il rapporto di collaborazione di-

sciplinato dall'accordo collettivo mentre una modesta parte degli accordi qualifica la collaborazione ai sensi dell'articolo 409 c.p.c. Altri testi contrattuali, invece, non indicano espressamente la natura del rapporto che disciplinano, salvo qualche eccezione ove le parti sociali si limitano ad escludere la natura subordinata dei rapporti di collaborazione (trattasi degli accordi sottoscritti da Aris, Forma-Cenfop e Unirec). Tuttavia, vi sono degli accordi il cui contenuto merita di essere analizzato separatamente.

Del tutto singolare è il caso dell'accordo sottoscritto da Italia Lavoro. In questo caso, le parti qualificano i rapporti di collaborazione ai sensi dell'articolo 409 c.p.c. e dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015 e non prevedono che il committente possa unilateralmente organizzare la prestazione, anche con riferimento al luogo e al tempo, bensì l'accordo parla di concordare «tempi e modalità di esecuzione della prestazione». Inoltre, l'articolato in questione prevede anche che «l'esecuzione della prestazione è determinata discrezionalmente» dal collaboratore e solo in caso di necessità collegate alla natura dell'incarico il collaboratore potrà recarsi presso i locali aziendali.

Un altro caso di rilievo è quello previsto dall'accordo sottoscritto dall'AIO e dalle sigle sindacali Felsa-Cisl e Nidil-Cgil. In questo caso, il contratto di collaborazione può essere stipulato non per svolgere delle attività che rientrino nell'oggetto sociale dell'impresa, bensì per svolgere una «specificata» e «singola» campagna la cui scadenza «deve coincidere con la durata massima del contratto di lavoro». Inoltre, il collaboratore:

- a) non può essere adibito ad un incarico diverso da quello originario indicato nel contratto di collaborazione;
- b) è tenuto a gestire autonomamente la propria attività indipendentemente dal tempo impiegato.

L'accordo offre una definizione della natura della collaborazione: infatti le parti precisano che il collaboratore è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

Tra i vari accordi esaminati, ve n'è anche uno firmato da un'associazione che però è partecipata dalla pubblica amministrazione. È il caso dell'accordo sottoscritto da Formez PA. Prima di analizzare come

il testo qualifichi la natura del rapporto di collaborazione, è necessario fare alcune precisazioni. Come detto, Formez PA è un'associazione di diritto privato partecipata al 100% dalla pubblica amministrazione (la cui partecipazione è articolata in diversi enti, quali il Dipartimento della Funzione pubblica e vari enti regionali) ed è sottoposta al controllo ispettivo del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, i consorzi e le associazioni costituite e partecipate al 100% da amministrazioni pubbliche sono destinatarie della speciale disciplina ivi contenuta, cioè il TU del pubblico impiego. L'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015 prevede espressamente il divieto per le amministrazioni pubbliche o soggetti equiparati di stipulare contratti di collaborazioni organizzate dal committente (con l'applicazione della relativa disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi del comma 1). Tuttavia, non è escluso per la pubblica amministrazione (e per i soggetti ad essa equiparati) di poter stipulare degli accordi collettivi nazionali con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con i quali disciplinare il rapporto di collaborazione. L'articolo 2, comma 4, infatti, esclude espressamente la possibilità di stipulare contratti ai sensi dell'articolo 2, comma 1, ma non fa riferimento al comma 2. Da questo dato letterale si può legittimamente ritenere che la pubblica amministrazione ed i soggetti ad essa equiparati possono stipulare degli accordi collettivi per disciplinare le collaborazioni. Naturalmente, in caso di simulazione del rapporto di collaborazione (disciplinato dall'accordo collettivo) finalizzato a mascherare un rapporto di lavoro subordinato *ex* articolo 2094 c.c., trattandosi di una pubblica amministrazione, l'illegittimità del contratto non comporterà la conversione del rapporto ma solo il pagamento delle differenze retributive poiché, come insegna la giurisprudenza, per poter istaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la pubblica amministrazione occorra che questa – a differenza del lavoro dipendente da privato – con un bando ed un pubblico concorso manifesti la volontà di legarsi contrattualmente a tempo indeterminato con un soggetto in possesso di determinati requisiti. Nell'accordo sottoscritto da Formez PA, le parti prevedono che alla figura del collaboratore non si applichi la disciplina del lavoro subordinato e che le garanzie e le tutele pattuite «non modificano la natura autonoma del rapporto di collaborazione».

Forma e contenuto del contratto di collaborazione

In tutti gli accordi collettivi analizzati, le parti hanno disposto che il contratto individuale di collaborazione deve essere redatto in forma scritta (forma che qui si ritiene *ad probationem*) e deve contenere tutte le informazioni collegate ed utili allo svolgimento del rapporto di lavoro, tra cui:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro;
- c) le modalità di svolgimento della prestazione;
- d) gli obblighi e i diritti del collaboratore;
- e) le forme assicurative garantite dal committente;
- f) l'eventuale durata del contratto se a tempo determinato;
- g) le ipotesi di sospensione del rapporto;
- h) il compenso e la modalità di erogazione dello stesso;
- i) il coordinamento dello svolgimento della prestazione in relazione allo spazio, al tempo e agli strumenti.

Attività di coordinamento

L'articolazione del coordinamento è un tema ricorrente nel campione di accordi analizzati. Nel metà dei casi, i contratti collettivi dispongono dei criteri al fine di regolare il potere di coordinamento della prestazione da parte del committente. In particolare, si registrano cinque tipi di clausole così raggruppate:

- a) clausole che delegano al contratto individuale di individuare forme di coordinamento più adatte alla prestazione;
- b) clausole che confinano il potere di coordinamento esclusivamente nell'ambito delle direttive generali connesse alla natura della prestazione;
- c) clausole che limitano il coordinamento al solo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel contratto individuale;
- d) clausole che consentono il potere di coordinamento nella fase iniziale del contratto;
- e) clausole che regolano il potere di coordinamento in relazione alle esigenze del committente.

Obbligo di riservatezza e clausola di esclusività

Le parti sociali, in relazione anche alle specificità dei settori, hanno introdotto l'obbligo di riservatezza per i collaboratori nei confronti del committente al fine di tutelare le attività svolte per conto dell'azienda. In alcuni casi si registra la presenza anche della clausola di esclusività, cioè una pattuizione che obbliga il collaboratore a prestare la propria attività esclusivamente per il committente. In particolare, la presenza della clausola di esclusività si riscontra quasi nella metà dei casi analizzati. Mentre la clausola di riservatezza è una costante negli accordi collettivi, lo stesso non può essere detto per la clausola di esclusività che, come detto, non è presente in tutti gli accordi. Inoltre, si registra la presenza di clausole che:

- a) introducono l'obbligo per il collaboratore di autocertificare la sussistenza di altri contratti di lavoro (di natura autonoma o subordinata) svolti in favore di altre aziende;
- b) riconoscono la libertà del collaboratore di lavorare per più committenti salvo accordo specifico con l'azienda;
- c) obbligano il collaboratore a riservare lo svolgimento di una specifica attività (e non del rapporto) per un solo committente.

Strumenti del collaboratore

Un terzo degli accordi contiene delle specifiche disposizioni in relazione all'utilizzo degli strumenti di lavoro. Le previsioni collettive differenziano l'utilizzo degli strumenti aziendali da quelli di proprietà del collaboratore. In particolare, vi sono casi in cui:

- a) la strumentazione che il collaboratore può utilizzare per lo svolgimento della prestazione è necessariamente quella di proprietà dell'azienda (come nel caso dei call center);
- b) il collaboratore può utilizzare la propria strumentazione oppure concordare individualmente con il committente le modalità di utilizzo della strumentazione aziendale individuando delle fasce orarie precise;
- c) varie clausole disciplinano l'utilizzo della strumentazione di proprietà del committente anche con riferimento ad eventuali abusi della stessa (nel caso dell'accordo sottoscritto dall'AIO è previsto che «l'utilizzo di strumenti di proprietà del committente dovrà essere strettamente

connesso con l'attività lavorativa: è fatto divieto al collaboratore un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione»).

Invenzioni del collaboratore

La regolazione dell'istituto delle invenzioni o delle scoperte che possono avvenire nell'ambito del rapporto di lavoro è affrontata da una esigua parte dei testi contrattuali analizzati. Infatti, solo un quarto degli accordi contiene delle specifiche disposizioni, in particolar modo in quei settori dove la scoperta o l'invenzione è un fenomeno che è connaturato alla prestazione svolta (si veda l'accordo Aris e quello per i collaboratori delle Università non statali).

Luogo della prestazione

Nella quasi totalità dei casi analizzati, le parti delegano il contratto individuale quale strumento più adeguato per l'individuazione del luogo della prestazione. Unico è il caso dell'accordo collettivo sottoscritto da Italia Lavoro ove è previsto che il collaboratore è libero di lavorare nei propri locali oppure nelle sedi aziendali in base alle sue esigenze, con il vincolo però che nella seconda ipotesi il lavoratore debba necessariamente coordinarsi il responsabile di riferimento.

Altro caso particolare è quello relativo all'accordo sottoscritto dall'AIO, in cui è previsto che «la riservatezza dei dati trattati dal collaboratore consente e giustifica, senza che con ciò venga meno l'autonomia della prestazione resa dallo stesso, che il committente indichi nel contratto la sede dei propri uffici nei quali il collaboratore (nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate) dovrà svolgere la prestazione utilizzando una postazione internet, dotato di apposito software e telefono».

Modalità di esecuzione della prestazione

Nel caso della definizione della modalità di esecuzione della prestazione, la contrattazione collettiva, anche in questo caso, delega il contratto individuale quale strumento più idoneo a regolare le esigenze reciproche delle parti. Unico è il caso dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*, ove è previsto che le modalità di esecuzione della prestazione «sono de-

terminate autonomamente dal collaboratore e senza nessun vincolo di subordinazione» e che «l'attività lavorativa da parte del collaboratore verrà svolta con i caratteri dell'autonomia senza alcun potere direttivo da parte del committente in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Tuttavia, solo una minima parte dei contratti analizzati dispone delle indicazioni generali circa le modalità di esecuzione, che possono consistere:

- a) nella redazione di un report che periodicamente informi il committente su come è stata svolta la prestazione;
- b) nella individuazione di fasce orarie durante le quali svolgere la prestazione, senza che il committente possa modificarle unilateralmente.

Particolare è il caso dell'accordo sottoscritto dall'AIO che affida alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare modalità di svolgimento della prestazione in *outsourcing* o da remoto. Mentre è unico il caso dell'accordo sottoscritto da Confindustria per il settore radiotelevisivo che prevede l'apposizione del patto di prova nel contratto di collaborazione.

Durata del contratto di collaborazione

Anche la durata del rapporto di collaborazione viene disciplinata dalla contrattazione collettiva. In particolare, la metà degli accordi analizzati prevede che il rapporto di collaborazione possa avere anche una durata prestabilita. In tutti gli altri casi, la durata del rapporto viene rimessa alle esigenze delle parti e quindi al contratto individuale di lavoro.

Vi sono dei casi peculiari in cui la durata del contratto di collaborazione è collegata a specifiche strategie dell'impresa. In particolare, nel caso dell'accordo sottoscritto da Italia Lavoro la durata del contratto è collegata all'oggetto della prestazione e nulla vieta che il committente, d'accordo con il collaboratore, possa prorogare la durata del contratto. Nel caso dell'accordo sottoscritto da Confindustria settore radiotelevisivo, la durata è prevista solo se il rapporto di collaborazione che si intende instaurare è a termine.

Peculiare, infine, è il caso dell'accordo sottoscritto dall'AIO. Nell'articolato, le parti hanno previsto che l'oggetto del contratto di collaborazione non può coincidere con l'oggetto sociale dell'impresa ma deve essere un'attività collegata ad una specifica campagna «la cui scadenza

deve coincidere con la durata massima del contratto di lavoro». In questo caso, possiamo notare come l'accordo risenta ancora della precedente disciplina sul lavoro a progetto, che la legge n. 92/2012 aveva modificato in tal senso.

Recesso

Come il luogo della prestazione, le modalità di esecuzione della prestazione e la durata anche la regolazione del recesso viene rinviato alla contrattazione individuale. Tuttavia, la metà degli accordi collettivi analizzati prevede delle disposizioni specifiche in merito. In particolare:

- a) alcuni accordi individuano specifici motivi che danno vita al recesso del contratto di collaborazione;
- b) altri accordi invece applicano le norme del Codice civile in caso di contrarietà del contratto individuale all'accordo collettivo o in caso di inadempimento (nello specifico, gli accordi richiamano gli articoli 1456 e 2227 c.c.);
- c) unico è il caso dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*, secondo cui «il committente non può recedere prima della scadenza del contratto se non per giusta causa» e il rapporto può risolversi anche «per scadenza del termine concordato» o «per avvenuta esecuzione dell'incarico anche antecedente alla scadenza del termine».

Sospensione

In relazione all'istituto della sospensione del rapporto di collaborazione, la metà degli accordi disciplina delle specifiche disposizioni in merito. Le cause della sospensione individuate dagli accordi sono diversificate tra di loro:

- a) sospensione legata alla malattia;
- b) sospensione legata alla gravidanza;
- c) sospensione legata all'infortunio;
- d) sospensione legata alla carenza di commesse dell'azienda.

È opportuno precisare che in tutti questi casi gli accordi regolano anche la sospensione dell'erogazione del compenso. Inoltre, negli accordi analizzati, si dispone che se la sospensione del rapporto si protrae per un tempo superiore a quello previsto dagli accordi collettivi il rapporto di

lavoro si risolve. Alcuni accordi prevedono un regime speciale di proroga, oltre il quale il rapporto cessa. L'accordo collettivo per il settore delle scuole non statali dispone che le ipotesi di sospensione del rapporto possano essere individuate anche dal contratto individuale di lavoro.

Gravidanza, paternità, malattia e infortunio

Gli accordi collettivi analizzati prevedono delle disposizioni che riconoscono indirettamente la tutela relativa al periodo di gravidanza per la lavoratrice, le tutele connesse alla paternità per il lavoratore e più in generale le tutele previste dalla legge in caso di malattia del lavoratore o infortunio. È importante precisare che queste tutele sono riconosciute indirettamente poiché nella metà dei casi analizzati, la norma collettiva individua come cause di sospensione del rapporto di collaborazione la gravidanza, l'infortunio o la malattia. Riconoscendo queste come cause di sospensione, ciò implica che al collaboratore sono riconosciute le tutele sottese a questi fenomeni anche se, come detto, subisce due conseguenze gravose:

- a) la sospensione della retribuzione;
- b) la risoluzione del contratto se la sospensione si protrae oltre un certo periodo di tempo (si veda l'accordo sottoscritto da Formez PA).

Di diversa impostazione è invece l'accordo collettivo che si applica ai docenti delle scuole non statali. In quel caso, le parti espressamente hanno esteso tutto l'apparato normativo protettivo del lavoratore subordinato anche al collaboratore. Anche l'accordo sottoscritto da Aris, FP-Cgil, Cisl FP e Uil FPL per i collaboratori che prestano l'attività in favore degli enti privati di ricerca ha esteso espressamente ai rapporti di collaborazione le tutele relative alla sospensione del rapporto per patologie gravi che richiedono terapie salvavita (HIV-Aids, emodialisi, chemioterapia).

Condizioni di miglior favore

Molto esigue sono le condizioni di miglior favore. Dal campione di accordi analizzato, è emerso che una minima parte dei contratti prevede condizioni di miglior favore, quali il riposo settimanale e il diritto ai buoni per usufruire del servizio mensa. Altre clausole di miglior favore riguardano la stabilizzazione dei precedenti rapporti di collaborazione

istaurati prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015. Anche la nuova normativa, del resto, concede delle agevolazioni alle aziende che stabilizzino i rapporti di collaborazione precedentemente instaurati (cfr. articolo 54, decreto legislativo n. 81/2015).

Un'altra esigua parte degli accordi prevede il diritto di prelazione per il collaboratore nel caso in cui l'azienda voglia stabilizzare i rapporti flessibili oppure voglia assumere personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro subordinato per svolgere mansioni affini. Unico è il caso, invece, dell'accordo sottoscritto dall'Arìs, che dispone la sanzione della riconversione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel caso in cui il rapporto di collaborazione non si concreti nel rispetto delle clausole collettive.

5. Compensi

Tutti gli accordi disciplinano i compensi, anche se in modo diversificato. Le modalità di calcolo dei compensi sono variegata all'interno della contrattazione collettiva. In particolare, si registrano:

- a) sistemi che parametrano il compenso del collaboratore alla retribuzione prevista per un determinato livello del CCNL di un determinato settore merceologico;
- b) sistemi che individuano il compenso in relazione alla paga oraria prevista per un determinato livello del CCNL di un determinato settore;
- c) sistemi che individuano il compenso in relazione al risultato e alla produttività misurati entrambi con specifici parametri;
- d) sistemi che calcolano il compenso in base ad una tariffa oraria determinata anche dalla quantità di lavoro (come nel caso delle *Tagesmutter*).

6. Diritti e rapporti sindacali

Obblighi d'informazione

Il coinvolgimento delle OO.SS., delle RSA e RSU è un altro elemento presente negli accordi analizzati, in particolar modo nell'attività di

controllo di utilizzo della tipologia contrattuale. In un terzo dei casi, infatti, il sindacato viene coinvolto, attraverso la costituzione di organismi paritetici quali un'apposita Commissione o un Osservatorio nazionale, come soggetto idoneo a verificare l'andamento del mercato del lavoro del settore e a verificare l'utilizzo della tipologia contrattuale rispetto alle esigenze di flessibilità del settore. Alle Commissioni paritetiche è anche affidata la competenza di risolvere controversie in relazione all'interpretazione degli accordi collettivi e, in alcuni casi, in relazione alla risoluzione del rapporto. Sul versante dei diritti sindacali, emergono le disposizioni dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*, secondo cui i collaboratori hanno diritto a 10 ore annue per svolgere l'assemblea sindacale, all'elezione di 2 rappresentanti sindacali e alla bacheca informativa.

Secondo livello di contrattazione

Non tutti gli accordi collettivi prevedono un assetto contrattuale decentrato delegato a regolare ulteriori aspetti del rapporto di collaborazione. Solo un terzo dei contratti analizzati affida al secondo livello di contrattazione alcune competenze tra cui:

- a) regolare ipotesi di modalità della prestazione resa da remoto o in *outsourcing* da parte del collaboratore;
- b) istituire eventuali indennità aggiuntive al compenso, collegate alle particolarità dell'attività prestata;
- c) compensi aggiuntivi in relazione al risultato;
- d) sviluppare la contrattazione territoriale per implementare la partecipazione.

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
- **315** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha finanziato e promosso:

- **118** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- **71** assegni di ricerca annuali
- **33** borse private

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

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori

www.deal.unimore.it @DEALunimore			www.certificazione.unimore.it @certifica_MO
www.adapt.it @adaptland			www.bollettinoadapt.it @bollettinoADAPT
www.adapt.it @ADAPTpeople			www.adaptinternational.it @ADAPT_bulletin
www.adapt.it @ADAPT_placement			@welfare4people
www.adapt.it @ADAPT_Press			www.fareapprendistato.it @ApprenticeADAPT
adapt.it/languages.html @ADAPT_Languages			www.farecontrattazione.it @adapt_rel_ind
professionioggi.adapt.it @ADAPT_prof			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

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare nel mese di marzo 2018