

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

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

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

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA (2012 - 2014)

RAPPORTO ADAPT

€ 100,00

ISBN 978-88-98652-43-3



9 788898 652433

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

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

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

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

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

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

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

RAPPORTO ADAPT

INDICE

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

Parte I

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA (CCNL)

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

Sezione I

I rinnovi contrattuali (CCNL) nel triennio 2012-2014

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

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

Sezione II

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

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

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

Sezione III

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

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

Parte II

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE

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

Sezione I

Struttura e contenuti della contrattazione territoriale nell'industria edile

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

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

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

Sezione II

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

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

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

Sezione III

La contrattazione regionale nell'artigianato: il caso Puglia

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

Parte III

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

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

Sezione I

Struttura e contenuti della contrattazione collettiva aziendale

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

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

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

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

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

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

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

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

EXECUTIVE SUMMARY

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

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

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

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

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

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

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

Descrizione del campione di contratti collettivi

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

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

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

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

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

La contrattazione in tempo di crisi

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

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

La retribuzione

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

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

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

Mercato del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

Classificazione e inquadramento

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

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

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

Formazione e sviluppo professionale

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

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

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

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

Orario di lavoro

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

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

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

Malattia e assenteismo

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

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

Appalti e esternalizzazioni

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

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

Welfare contrattuale

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

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

Sicurezza

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

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

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

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

Assetti contrattuali

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

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

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

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

Relazioni sindacali

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

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

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

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

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

Efficacia ed esigibilità della contrattazione

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

Bilateralismo

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

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

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